

Pengaruh Pelatihan *Online* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Muhammad Irvan Nur Zamri*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*mirvannurzamri@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The emergence of a pandemic has resulted in changes that further increase competitiveness, one of the efforts that can be done is by increasing productivity. Productivity is a measure of the extent to which employees are able to complete their work in accordance with the quality and quantity set by the company. Online training is a training that uses digital media that does not require face-to-face meetings at a physical location. Work discipline is the attitude of an employee's willingness to obey the applicable norms. This study aims to determine the effect of online training and work discipline on employee productivity. The method used is a quantitative method, the data obtained by using a questionnaire. The number of samples in this study were 56 respondents. Data analysis used descriptive analysis, and used multiple linear regression statistics. The purpose of this study is to determine the implementation of online training, to determine work discipline, and productivity at PT. Botanina Indonesia, as well as testing the effect of online training and work discipline on employee productivity. The results of this study indicate that there is a simultaneous positive and significant effect between online training and work discipline on employee productivity. The implementation of online training is good. The level of work discipline has a good level of discipline. Productivity level is categorized as good. The author concludes that the better the quality of online training, and the better the level of employee discipline, the higher the productivity of employees.

Keywords: *Online Training, Productivity, Work Discipline*

Abstrak. Munculnya pandemi mengakibatkan perubahan yang semakin meningkatkan daya saing, salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. pelatihan online merupakan suatu pelatihan yang menggunakan media digital yang tidak memerlukan untuk tatap muka di lokasi fisik. disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang karyawan dalam menaati aturan norma yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan online dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, serta menggunakan statistik regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan online, mengetahui disiplin kerja, dan produktivitas di PT. Botanina Indonesia, serta menguji pengaruh pelatihan online, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan online, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Pelaksanaan pelatihan online sudah baik. Tingkat disiplin kerja memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Tingkat produktivitas berkategori baik. Penulis menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan online, dan semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pelatihan Online, Produktivitas.*

A. Pendahuluan

Pada perkembangan era digital saat ini telah banyak membawa perubahan pada berbagai kegiatan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini semakin didukung akibat munculnya virus COVID-19 yang menyebar ke seluruh dunia sehingga menjadikannya sebagai sebuah pandemi. Di masa pandemi inilah yang mengakibatkan perubahan pada sejumlah aktivitas sehingga harus dilakukan secara daring atau online. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang mampu memanfaatkan perubahan bisnis ini harus mulai mengelola perusahaannya dengan cara berbeda agar mampu bertahan selama pandemi.

Munculnya pandemi pada dasarnya akan semakin meningkatkan sifat kompetitif antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya terutama yang bergerak dalam bidang yang sama. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas karyawannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Salah satu pendekatan khusus yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah adanya pelatihan di dalam perusahaan. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, dan berat pada zaman yang serba cepat ini. Diadakannya kegiatan pelatihan, diharapkan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya karyawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

Salah satu pendekatan yang juga dapat menjadi penentu dari produktivitas karyawan pada suatu perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan dari kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

B. Metodologi Penelitian

Pelatihan Online

Menurut (Harris, 2014) pelatihan online merupakan suatu pelatihan yang menggunakan media/platform digital yang tidak memerlukan untuk tatap muka di lokasi fisik. Pelatihan online ini merupakan konsep dari transformasi dari pelatihan konvensional, pelatihan online adalah pelatihan yang dilaksanakan dengan menggunakan jaringan internet. Dengan kata lain, pelatihan online merupakan sebuah pelatihan yang tidak lagi memerlukan untuk bertatap muka secara langsung di suatu lokasi yang sama, karena dapat digantikan melalui medium yaitu internet, dan media digital lainnya.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan dalam menaati dan mematuhi aturan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Produktivitas

Produktivitas menurut (Hartatik, 2014) merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri maupun mencari hubungan dengan variabel yang lain. Sedangkan metode penelitian verifikatif merupakan metode yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode analisis data yang dilakukan adalah:

1. Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel pelatihan online (X1), disiplin kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel pelatihan online (X1), disiplin kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi Pelatihan Online (X1), dengan Produktivitas (Y) sebesar $r = 0,930$ ini berarti terdapat hubungan tinggi antara (X1) Pelatihan Online terhadap Produktivitas (Y). Sedangkan koefisien korelasi Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas (Y) sebesar $r = 0,503$ ini berarti terdapat hubungan sedang.

Selain itu, diketahui juga nilai adjusted R square sebesar 0,874. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh antara pelatihan online dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika nilai sebesar 0,874 atau sebesar 87,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,874 \times 100\% = 87,4\%$), artinya variabel Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Online (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi faktor lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan online di PT. Botanina Indonesia sudah baik, hal ini terlihat dari pelatihan online yang diikuti oleh bagian produksi dan packing yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah berkontribusi dengan baik. Artinya pelaksanaan pelatihan online yang diikuti pada bagian produksi dan packing ini mampu dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk semakin bekerja keras dan meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.
2. Tingkat disiplin kerja di PT. Botanina Indonesia memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Artinya karyawan PT. Botanina Indonesia memiliki tingkat kedisiplinan yang baik terutama pada bagian produksi dan packing yang telah mampu menjaga tingkat kedisiplinan mengenai aturan waktu dalam bekerja, hal ini bertujuan untuk menjadikan produktivitas karyawan terjaga dengan baik.
3. Tingkat produktivitas di PT. Botanina Indonesia berkategori baik artinya produktivitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik. Artinya karyawan PT. Botanina Indonesia mampu menggunakan sumber daya yang rendah untuk pemenuhan target kerja yang sangat tinggi.
4. Pelatihan online berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika kualitas pelatihan online baik, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya ketika kualitas pelatihan online tidak baik maka produktivitas karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa pelatihan online memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan semakin disiplin, maka

akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya ketika kedisiplinan karyawan menurun maka produktivitas karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas karyawan.

6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan online dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Botanina Indonesia. Artinya semakin baik kualitas pelatihan online yang diberikan, dan semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan PT. Botanina Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Aulia, Nisha, Suwarsi, Sri. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis 2(2). 65-74.
- [2] Basuki, A. T. (2015). *Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Danisa Media.
- [3] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [5] Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Harris, M. (2014). *Human Resource Management*. USA: Harcourt Brace & Company.
- [8] Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [9] Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Lumbantoruan, M., & Soewartoyo, B. (2010). *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- [13] Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- [15] Murtie, A. (2013). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- [16] Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [17] Osman, I. R., & Shafenti. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Serdang 13 Jakarta*. IKRA-ITH EKONOMIKA, 32-36.
- [18] R., S., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [19] Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [20] Rustiana, A. (2010). *Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen.
- [21] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara.
- [23] Siswadi, Y. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen

Dan Bisnis.

- [24] Sucipto, S. (2020). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Syariah (Telaah Perilaku Bisnis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia)*. At-Tahdzib :Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah, Volume 8 Nomor 1.
- [25] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [27] Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [28] Zharfan, N. S., Affandi, & Suwarsi, S. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN (Bank Tabungan Negara) (Persero) Tbk Cabang Dago*. Bandung. Prosiding Manajemen.