

# PENGARUH PEMBERIAN TRAINING YANG BERBEDA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN INDUSTRI KECIL

**Sunardi T. Koesugito**

Jurusan Teknik Industri

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Email : [tindustri@upnjatim.ac.id](mailto:tindustri@upnjatim.ac.id)

## ABSTRACT

Small industry is as one of component in the structural of national economic has a great role in using of the potential of natural and human resource, that's why the real sector of small industry must be developed both the quality and quantity. Some factors of hindrance of growing and developing of small industry need investigated accuracy so that the strategy of developing can be designed optimally. The objective of the research are, 1) to know the effect of kinds of training on the increasing of employee's motivation, 2) to know the effect of age's employee the less and more 40 years on increasing motivation, and 3) to know the effect of kinds of training on the increasing of manager team's motivation. The population in the research are the employee and the manager in some of small industry in region of Sidoarjo and Gresik. Technique sampling use the simple random sampling, and the analysis of data use t-test because the all data is normal distribution. Conclusion of the research, those are, the first, there is increasing of employee's work motivation after they joined training, but their increasing is not difference between laboratory training and outbond training, the second, employee's work motivation age less 40 years increase bigger than age more 40 years, the third, there is not difference of manager team's motivation result giving of job instruction training and coaching training, but training is given.

**Keywords:** *the training, motivation, small industry.*

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi nasional akan semakin nyata dan merata apabila industri kecil yang ada terus bertambah dan berkembang. Industri kecil sebagai salah satu komponen dalam struktur perekonomian nasional mempunyai peranan yang sangat besar terutama dalam penyerapan tenaga kerja dan pemanfaatan potensi sumber daya alam yang demikian melimpah. Pengalaman menunjukkan bahwa keberadaan industri kecil telah membuktikan bisa menyerap jumlah tenaga kerja yang cukup besar, walaupun keberadaannya masih sangat memprihatinkan.

Pertumbuhan penduduk yang demikian cepat nampak linier dengan pertumbuhan angkatan kerja artinya bahwa semakin bertambah jumlah penduduk semakin bertambah pula jumlah angkatan kerja. Di lain pihak bahwa kesempatan bekerja pada sector pemerintah maupun sector riil di perusahaan-perusahaan besar demikian terbatas. Akhirnya dapat menimbulkan kerawanan baik social maupun ekonomi. Sebagai salah satu alternative

jawabannya adalah sector riil industri kecil harus ditumbuhkembangkan secara komprehensif baik secara kualitas maupun kuantitas. Berbagai factor sebagai penghambat pertumbuhan dan perkembangan industry kecil perlu diselidiki secara seksama agar strategi pengembangannya dapat dirancang sedemikian rupa sehingga efektif dan efisien.

Banyak problem yang timbul dan sangat beragam yang disebabkan oleh berbagai factor, seperti terbatasnya modal, kontinuitas pemasaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan maupun pemilik (pengusahanya), kontinuitas bahan baku, peralatan yang digunakan, dan lain-lainnya. Factor-faktor itulah yang merupakan keterbatasan-keterbatasan para pengelola industry kecil yang telah menjadi semacam benang ruwet mana ujung dan pangkalnya.

Khusus tentang keterampilan karyawan, banyak factor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah pemberian training (pelatihan) baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya maupun yang tidak. Pemberian pelatihan yang

tidak langsung berhubungan dengan pekerjaannya adalah pelatihan untuk menimbulkan motivasi kerja, karena seseorang yang mempunyai ketrampilan namun motivasi kerjanya rendah keterampilan yang dimiliki juga tidak dapat maksimal. Seperti dikatakan oleh Indryati Sunaryo, 1992, bahwa training akan mengubah perilaku seseorang ke arah yang lebih baik, dan perilaku atau tindakan seseorang tergantung dari motivasi yang ada padanya. Selanjutnya menurut Ino Yuwono, dkk, 2005, bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja individu.

Hasil penelitian yang dilakukan Sunardi T. Koesugito, dan MT. Safirin, 2007, bahwa para karyawan mempunyai tingkat motivasi yang relative rendah, sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan dukungan psikologis agar terdapat keseimbangan antara kemampuan dan keterampilan fisik dengan factor psikologis yang ada pada diri karyawan tersebut. Dukungan psikologis tersebut berupa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan diberikannya berbagai jenis training. Tujuannya adalah untuk menyadarkan, menyeimbangkan kebutuhan fisik dan psikologis, memberi konsep kerja sama yang baik dan saling mendukung dalam bekerja, dan menumbuhkembangkan toleransi diantara sesama pekerja.

Beberapa pakar telah memberikan definisi mengenai training atau pelatihan, diantaranya adalah:

Raymond A. Noe (2005), *training refers to planned effort by a company to facilitate employee's learning of job related competencies. These competencies include knowledge, skill, or behaviors that are critical for successful job performance.* Indryati Soenarjo, 1992, mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengubah tingkah laku atau sikap tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sikula (1976), pelatihan adalah Proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Irwin L. Goldstein dan J. Kevin Ford (2002), *training is defined as the sistematic acquisition of skills, rules, concepts, or attitudes that result in improved performance in another environment. Therefore, training programs are planned to produce, for*

*example, a more considerate supervisor, a more competent technician in the workplace, or leaders of complex organizations.*

Menurut Sikula, 1976 (dalam Ashar Sunyt Munandar, 2001), tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan dan pengembangan secara umum adalah: a) meningkatkan produktivitas, b) meningkatkan mutu, c) meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia, d) meningkatkan semangat kerja, e) menarik dan menahan tenaga kerja, f) menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, g) menghindari keusangan (*Ochsolescence*), dan h) menunjang pertumbuhan pribadi. Sedangkan menurut William B. Wether, JR, Keith Davis, 1989, ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan, yaitu a) untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan, b) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Training ada beberapa macam, yaitu 1) *On The Job, Of The job*, dan *Outbound. On the job training techniques*, yaitu training yang diberikan langsung ditempat kerja, seperti: *Job Instruction Training, Job Rotation, Apprenticeship/ Coachng/ Assisstanship/ Internship. Of The Job*, yaitu training yang diberikan diluar tempat kerja yang sebenarnya, antara lain adalah: *Lecture dan Video Presentation, Vestibule Training, Role Playing, Case study, Simulation, Self-study*, dan *Program Learning. Outbound training* adalah pelatihan karyawan yang dilakukan di luar pekerjaan yang sebenarnya, dan biasanya dilakukan di luar alam bebas walaupun sebetulnya dapat dilakukan di dalam ruangan.

Motivasi adalah penting bagi seseorang untuk melakukan aktivitas sehingga perlu ditumbuhkembangkan agar setiap akan melakukan pekerjaan selalu ada motivasi. Menurut Herbert L. Petri, 1981, *Motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or whitin an organism to initiate and direct behavior. The concept of motivation is also used to explain differences in the intensity of behavior.* (p. 526). Greenberg & Baron (1997): *Motivation as a set of process that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal.*

Motivasi dapat ditimbulkan dari dalam dan dari luar seserang. Citatin, Huitt, W., 2001, mengatakan bahwa, *A simple definition of motivation is the*

ability to change behavior. It is a drive that compels one to act because human behavior is directed toward some goal. Motivation is *intrinsic* (internal); it comes from within based on personal interests, desires, and need for fulfillment. However, extrinsic (external) factors such as rewards, praise, and promotions also influence motivation. As defined by Daft 1997 ( dalam Citation: Huit, W., 2001), motivation refers to "the forces either within or external to a person that *arouse* enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action"

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini meliputi 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh berbagai jenis training terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, 2) Untuk melakukan analisis kebutuhan training di perusahaan industri kecil baik pada level karyawan operasional maupun level tim manajemen. mengetahui apakah jenis training yang berbeda mempunyai pengaruh yang berbeda pula terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, dan 3) Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan tentang penerimaan metode training yang diberikan pada karyawan yang umurnya kurang dari 40 tahun dan yang lebih dari 40 tahun?

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang perbedaan efektivitas berbagai jenis training pada karyawan industri kecil. Disamping itu juga dengan pemberian berbagai jenis training yang berbeda pada karyawan dapat digunakan sebagai rujukan untuk melakukan pembinaan industri kecil secara berkesinambungan, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat efisien dan efektif.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di UD. Karya Bersama yang berlokasi di Kabupaten Gresik dan UD. Raja Karya yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo. Rancangan penelitian menggunakan desain eksperimen dua faktor. Populasi penelitian adalah karyawan dan manajer. Teknik pengambilan sampel dengan acak sederhana. Analisis data

Perlakuannya adalah untuk karyawan meliputi variabel bebas, yaitu Faktor I adalah Jenis Training, terdiri dari dua level. Level 1 Jenis Training, terdiri dari: *Off The Job*, jenis *Laboratory Training* (T1) dan level 2 *Out Bound*, jenis *Group Building Methods* (T2). Faktor II adalah Umur, terdiri dari dua level . Level 1 Umur di bawah 40 tahun (U1),

dan level 2 Umur diatas 40 tahun (U2). Variabel terikat adalah : Motivasi Kerja.

Perlakuan untuk Tim Manajemen meliputi variabel bebas, yaitu: Jenis Training, terdiri dari tiga level. Level 1 *On The Job* jenis *Job Instruction Training*(T1), dan *On The Job* jenis *Apprenticeship/ Coaching/ Assisstantship/ Internship* (T2). Variabel terikat: Motivasi Kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh *training laboratory* dan *outbond training* terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil Uji signifikansi perbedaan mean (Uji-t) tentang motivasi kerja karyawan setelah menerima *laboratory training* dan *outbond training* menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,48, dan  $t_{table}$  dengan  $df = n-2$  ( $df = 90 - 2 = 88$ ) dengan  $\alpha=0,05$  didapatkan nilai  $t_{0,025; 88} = 1,662$ .

Oleh karena  $t_{hitung} < 1,662$  dan  $t_{hitung} > - 1,662$  maka kesimpulannya adalah  $H_1$  ditolak. Atau tidak ada perbedaan motivasi kerja karyawan akibat pemberian training laboratory dan training outbond.

### b. Pengaruh *laboratory Training* untuk karyawan yang berumur <40 tahun dan karyawan yang berumur >40 tahun.

Hasil Uji signifikansi perbedaan mean (Uji-t) tentang motivasi kerja karyawan setelah menerima *laboratory training* dan *outbond training* menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,78 dan  $t_{table}$  dengan  $df = n-2$  ( $df = 45 - 2 = 43$ ) dengan  $\alpha=0,05$  didapatkan nilai  $t_{0,025; 43} = 1,681$

Oleh karena  $t_{hitung} < 1,681$  dan  $t_{hitung} > - 1,681$  maka kesimpulannya adalah  $H_1$  diterima Atau ada perbedaan motivasi kerja karyawan yang berumur <40 tahun dengan yang berumur >40 tahun setelah mengikuti laboratory training, dimana peningkatan motivasinya untuk karyawan yang berumur < 40 tahun lebih besar dari pada yang telah berumur > 40 tahun.

### c. Pengaruh *Outbond Training* untuk karyawan yang berumur <40 tahun dan yang berumur >40 tahun.

Hasil Uji signifikansi perbedaan mean (Uji-t) tentang motivasi kerja karyawan setelah menerima *laboratory training* dan *outbond training* menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,80 dan  $t_{table}$  dengan  $df = n-2$  ( $df = 45 - 2 = 43$ ) dengan  $\alpha=0,05$  didapatkan nilai  $t_{0,025; 43} = 1,681$

Oleh karena  $t_{hitung} > 1,681$  maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima. Atau ada perbedaan

motivasi kerja karyawan yang berumur <40 tahun dengan yang berumur >40 tahun setelah mengikuti outbond training, dimana peningkatan motivasinya untuk karyawan yang berumur < 40 tahun lebih besar dari pada yang telah berumur > 40 tahun.

#### **d. Pengaruh *Job Instruction training* dan *Coaching training* pada tim manajemen**

Hasil Uji signifikansi perbedaan mean (Uji-t) tentang motivasi kerja tim manajemen setelah mengikuti *Job Instruction training* dan *coaching* menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -0,72 dan  $t_{table}$  dengan  $df = n-2$  ( $df = 26 - 2 = 24$ ) dengan  $\alpha=0,05$  didapatkan nilai  $t_{0,025; 24} = 2,064$

Oleh karena  $-2,064 < -0,72 < 2,064$  dan maka dapat disimpulkan  $H_1$  ditolak. Atau tidak ada perbedaan secara signifikan peningkatan motivasi kerja tim manajemen yang ditimbulkan oleh pemberian *Job Instruction training* dan pemberian *coaching*

#### **Bahasan**

##### **a. Pengaruh *laboratory training* dan *outbond training* terhadap motivasi kerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan yang ditimbulkan oleh pemberian training laboratory dan motivasi kerja karyawan yang ditimbulkan oleh outbound training, walaupun dari data menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh *outbound training* lebih besar yaitu sebesar 4,133 dari pada *laboratory training* sebesar 4,192. Hal ini dapat dipahami karena kedua jenis training ini mempunyai kesamaan tujuan yaitu ingin membangun sinergi dan kerja sama dalam suatu kelompok, menanamkan empati, dan mengembangkan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan. Perbedaannya adalah *laboratory training* dilaksanakan di dalam ruangan tertutup dan *outbound training* dilaksanakan di luar ruang terbuka atau bisa di alam bebas. Oleh karena itu tidak adanya perbedaan pengaruh jenis training dalam upaya meningkatkan motivasi mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada industri kecil diperlukan training, yaitu jenis training yang dapat mengembangkan sikap empati dan membangun kerja sama. Hal ini karena pengetahuan, pemikiran yang sederhana dari para karyawan membutuhkan training yang bersifat penyegaran terhadap kejenuhan dan kepenatan yang terjadi pada para karyawan. Umumnya memang karyawan industri kecil lebih mengandalkan tenaga

fisik dari pada tenaga pikiran.

Disamping karyawan industri kecil umumnya mempunyai pendidikan yang relative rendah dan pekerjaannya mempunyai rutinitas yang tinggi maka sudah barang tentu factor-faktor yang bersifat psikologis adalah yang dibutuhkan. Pekerjaan dengan rutinitas yang tinggi akan mengakibatkan rasa bosan, jenuh dan kelelahan non fisik (psikologis) sehingga sebagai upaya menghilangkannya adalah dengan melakukan penyegaran terhadap proses mental karyawan melalui pelatihan yang berdampak pada aspek psikologis karyawan.

##### **b. Pengaruh umur terhadap motivasi kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan *laboratory Training* dan *Outbond Training*.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya perbedaan secara signifikan antara motivasi kerja karyawan yang berumur <40 tahun dengan motivasi kerja karyawan yang berumur >40 tahun setelah mengikuti *laboratory training*, dimana pemberian *laboratory training* maupun outbound training mempunyai pengaruh yang lebih besar pada karyawan yang berumur < 40 tahun dari pada karyawan yang berumur > 40 tahun. Hal ini sejalan dengan teori delapan tahap perkembangan dari Erikson yang mengatakan bahwa pada usia 20 an dan 30 an tahun merupakan tahap keintiman dan keterkucilan dimana pada pada tahap ini individu menghadapi tugas perkembangan pembentukan relasi intim dengan orang lain. Erikson menggambarkan bahwa keintiman sebagai penemuan diri sendiri pada diri orang lain. Saat anak muda membentuk persahabatan yang sehat dan relasi akrab yang intim dengan orang lain maka keintiman akan dicapai.

Sementara pada usia > 40 tahun merupakan tahap bangkit dan mandeg, dimana pada tahap ini individu mempunyai persoalan utama yaitu membantu generasi muda mengembangkan dan mengarahkan kehidupan yang berguna. Jadi individu pada usia ini lebih mementingkan orang lain dari pada dirinya sendiri karena mereka merasa telah menemukan dirinya sendiri. Pada usia >40 orang cenderung untuk bekerja sendiri. Mungkin ini sejalan dengan teori maslow bahwa pada tahap orang dewasa cenderung untuk beraktivitas dalam mengaktualisasi dirinya sehingga agak mengabaikan kerjasama dengan orang lain.

##### **c. Pengaruh *Job Instruction training* dan *Coaching* pada tim manajemen**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya

perbedaan secara signifikan antara peningkatan motivasi kerja tim manajemen yang ditimbulkan oleh pemberian *job instruction training* dan peningkatan motivasi kerja tim manajemen yang ditimbulkan oleh pemberian training *coaching*, walaupun ada kecenderungan pemberian *coaching* dengan memberikan dampak peningkatan motivasi lebih besar dengan mean 4,354 daripada pemberian training jenis *job instruction* dengan mean 4,212. Hal ini menggambarkan bahwa tim manajemen pada industri kecil sebenarnya memang membutuhkan kedua jenis training tersebut, sehingga responnya terhadap training begitu besar. Hal ini ditunjukkannya oleh peningkatan motivasi kerja yang signifikan setelah tim manajemen mengikuti training.

Dari temuan ini maka dapat dikatakan bahwa manajemen atau para pengelola industri kecil sangat membutuhkan kedua jenis pelatihan tersebut, bahkan dari hasil wawancara dengan para pengelola menunjukkan antusias yang besar. Mereka berharap pelatihan semacam ini agar dilakukan secara rutin dan ditingkatkan kualitasnya.

## KESIMPULAN

1. Motivasi kerja karyawan setelah mengikuti training jenis *laboratory* dan *outbound* adalah 4,1911 dan 4,1533. Ini berarti kedua jenis training tersebut mampu memberikan peningkatan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} = -24,03 < t_{tabel \alpha = 0,05} = 1,681$ . Tetapi kedua jenis training tersebut tidak berbeda dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan industri kecil sangat membutuhkan training khususnya training jenis *laboratory* dan *outbound*.
2. Setelah mengikuti *laboratory training* dan *outbound training* ternyata motivasi kerja karyawan yang berumur <40 tahun meningkat lebih besar dibanding dengan karyawan telah yang berumur >40 tahun, dengan peningkatan motivasi kerja masing-masing sebesar (mean) 1,916 dan 1,595. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} = 1,80 > t_{tabel \alpha = 0,05} = 1,681$ . Dari kenyataan ini mungkin perlu diidentifikasi kebutuhan training yang lebih tepat untuk karyawan yang telah berumur > 40 tahun.
3. Bagi tim manajemen atau pengelola industri kecil, ternyata training yang diberikan yaitu *Job Instruction training* dan *coaching* memberikan dampak peningkatan motivasi kerja yang tidak

berbeda secara signifikan, yaitu motivasi kerja sebelum dan sesudah mengikuti training adalah 2,18462 dan 4,28846 untuk *Job Instruction training* dan 4,35769 untuk *coaching*. Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} = -12,25 < t_{tabel \alpha = 0,05} = -2,201$ . Ini menggambarkan bahwa training jenis ini perlu ditingkatkan kualitasnya dan macamnya di masa yang akan datang.

## SARAN

1. Untuk mencapai motivasi yang tinggi sebaiknya penyegaran psikologis pada karyawan dan pengelola industri kecil melalui training perlu dilakukan dan diprogramkan sebagai bentuk pembinaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia.
2. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sampel industri kecil yang terbatas empat jenis usaha, yaitu industri paving, industri tas, industri kerajinan bambu, dan industri meubel dari pelepah pisang. Subyek hanya dibedakan pada dua kelompok umur, dan semua karyawan berjenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu sebaiknya penelitian berikutnya juga menggunakan subyek penelitian yang berjenis kelamin perempuan.
3. Penelitian ini perlu dilanjutkan dan dikembangkan di masa yang akan datang dengan memberikan perlakuan jenis training yang lain. Tujuannya adalah: a) untuk mengetahui efektivitas jenis-jenis training, yang selanjutnya dapat diketahui jenis training yang sebenarnya dibutuhkan dan sangat efektif untuk mengembangkan karyawan pada industri kecil. b) mengembangkan untuk menemukan teori-teori baru hubungan jenis training dengan variabel-variabel dependen lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Business Encyclopedia.** *Encyclopedia of Business and Finance*. Copyright © 2001 by [The Gale Group, Inc.](#) All rights reserved. Read
- Citation: H,W. (2001). Motivation to learn: An overview. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved(date), from <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/motivation/motivate.html>
- Goldstein, I. L and J. Kevin, F. 2002. Training in Organizations. Fourth Edition. Wadsworth, Australia.
- Yuwono, I & Suhariadi F., Seger Handoyo,

- Fajhianthi, Budi Setiawan Muhamad, Berlian Gressy Septarini. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan pertama, Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Munandar, A.S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan ketujuh, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. .2005. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.
- Raymond A.N. 2005. Employee Training and Development, Third Edition. McGraw-Hill International Edition, New York
- Herbert L. P, 1981. Motivation: Theory and Research, Town State University Baltimore, Maryland. Wadsworth Publishing Company. California.
- Schuller R S, Jackson S. E. 1997. Human Resources Management. Positioning for the 21 st Century. Copyright @ 1996 by West Publishing company.
- Sunaryo, I. 1991. Manajemen Sumberdaya Manusia, Departemen Teknik Industri Institut Teknologi Bandung
- Sunaryo, I. 1993. Perilaku Organisasi, Departemen Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- William B. W. & Davis K., 1989. Human Resources and Personel management. Third Edition. McGraw-Hill. International Editions.