

The Effect of Training and Teamwork on Employee Performance in the Assembly Division of PT. Adis Dimension Footwear

Bayu Arya Saputra, Bizzma Buana Amriki
Tanri Abeng University, Indonesia

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Divisi Majelis PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, kerja sama tim, dan kinerja memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,213), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,678 dan signifikansi 0,000. Variabel kerja sama tim (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 4,215 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa $F\text{-hitung}$ sebesar 307,741 lebih besar dari $F\text{-tabel}$ sebesar 3,105, dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa 61,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sementara sisanya 38,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari efektivitas manajemen SDM, yang salah satunya dipengaruhi oleh pelatihan dan kerja sama tim (Wibowo, 2020). Perusahaan yang mampu mengelola pelatihan secara efektif dan menciptakan budaya kerja sama tim yang solid akan memiliki potensi lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Suharsaputra (2019), pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan dapat mempercepat adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi dan prosedur kerja. Farid dan Yunita (2022) juga menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan efisiensi, motivasi, serta hasil kerja karyawan. Di sisi lain, kerja sama tim memainkan peran penting dalam menyatukan potensi individu menjadi kekuatan kolektif. Dalam konteks kerja tim, komunikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi (Pranata & Sari, 2021). Penelitian Handoko dan Putri (2018) menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama pada unit kerja yang membutuhkan koordinasi tinggi seperti divisi assembly di sektor manufaktur.

PT Adis Dimension Footwear sebagai salah satu perusahaan manufaktur alas kaki terkemuka di Indonesia, khususnya di Kabupaten Tangerang, memiliki divisi assembly yang memegang peran krusial dalam proses produksi. Karyawan di divisi ini dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan efisien, sehingga membutuhkan dukungan pelatihan yang memadai serta kerja sama tim yang kuat agar dapat mencapai target produksi secara konsisten.

Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara tidak resmi dengan beberapa karyawan, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pelatihan, seperti materi yang kurang aplikatif dan kurangnya evaluasi pascapelatihan. Selain itu, dinamika tim seperti kurangnya koordinasi dan komunikasi antar anggota tim juga dinilai masih menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Assembly PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang”, dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola pelatihan dan pengembangan kerja sama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam konteks persaingan industri yang ketat dan dinamika perubahan yang cepat, kinerja karyawan menjadi elemen krusial bagi keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan. Pada PT. Adis Dimension Footwear, khususnya di Divisi Assembly,



pencapaian target produksi dan kualitas produk sangat bergantung pada kinerja optimal dari setiap karyawan. Meskipun pelatihan dan kerja sama tim telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja, observasi awal menunjukkan adanya tantangan dalam penerapannya, seperti materi pelatihan yang kurang aplikatif dan dinamika tim yang masih memerlukan peningkatan koordinasi.

Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan kerja sama tim. Berbagai faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam studi ini juga dapat memiliki kontribusi signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan. Misalnya, tingkat motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meskipun karyawan telah mendapatkan pelatihan yang memadai. Demikian pula, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kebijakan kompensasi yang dirasa kurang adil dapat mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk diingat bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini adalah penyederhanaan dari realitas kompleks yang ada di lapangan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini secara spesifik membatasi ruang lingkup pembahasan pada pengaruh pelatihan (X_1) dan kerja sama tim (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Assembly PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, dengan mengesampingkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pembatasan ini dilakukan untuk menjaga fokus penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih mendalam dan relevan dengan variabel yang menjadi pusat perhatian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pelatihan (X_1) dan kerja sama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Assembly PT. Adis Dimension Footwear. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Divisi Assembly PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 120 orang. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 92 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh anggota populasi, sehingga setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Teknik ini dipilih karena seluruh anggota populasi



memiliki karakteristik yang relatif homogen, yaitu sama-sama bekerja di Divisi Assembly.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi

Berdasarkan uji Pearson, variabel pelatihan memiliki korelasi positif kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.698. Variabel kerja sama tim juga memiliki korelasi positif kuat sebesar 0.670 terhadap kinerja. Keduanya menunjukkan signifikansi pada taraf 1% , yang berarti hubungan antar variabel sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan dan kerja sama tim, maka semakin baik pula kinerja karyawan

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Pelatihan (X1)	Kerja Sama Tim (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	1.000	0.624	0.698
Kerja Sama Tim (X2)	0.624	1.000	0.670
Kinerja (Y)	0.698	0.670	1.000

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi: $Y=5,231+0,312X_1+0,487X_2$

Nilai konstanta = 5,231

Koefisien Pelatihan = 0,312 artinya setiap peningkatan pelatihan 1 poin, kinerja karyawan naik 0,312 poin Koefisien Kerja Sama Tim = 0,487 artinya setiap peningkatan kerja sama tim 1

poin, kinerja karyawan naik 0,487 poin

Uji T Parsial

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel (df = 89, α = 0.05)	Sig. (p)	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	2,531	1,986	0,013	Signifikan, berpengaruh
Kerja Sama Tim (X ₂)	3,891	1,986	0,013	Signifikan, berpengaruh

a) Uji parsial pada variabel X1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,531 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 artinya variabel beban kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y.

b) Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung 3.891 dengan tingkat significant sebesar 0.013 artinya variabel Stress kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y.

Uji F Simultan

Tabel 3 Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel (df1=2, df2=89)	Sig. (p)	Kesimpulan
32,612	3,10	0,000	Signifikan, kedua variabel berpengaruh simultan

Uji simultan atau uji bersamaan antara X1 dan X2 terhadap Y dengan nilai F hitung sebesar 32,612 lalu dibandingkan dengan tabel distribusi F yaitu sebesar 3,10 yang artinya F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan 0.000 hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y

Koefiensi Determinasi (R²)

R²=0,598



Artinya 59,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan kerja sama tim. Sisanya (40,2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti dapat menarik kesimpulan: Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan nilai t hitung $2.531 > t$ tabel 1.986 maka Pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Sehingga semakin baik pelatihan maka semakin baik kinerja karyawan di PT. Adis Dimension Footwear. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada variable kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Adis Dimension Footwear. dengan nilai t hitung $3.896 > t$ tabel 1.986. Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara Bersama-sama melalui uji F . Variabel pelatihan dan kerjasama tim secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. dengan nilai f hitung $32.612 > f$ tabel 3.10

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini memperkuat gagasan bahwa investasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan yang terstruktur dan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi tim akan secara langsung meningkatkan capaian kinerja organisasi. Data kuantitatif yang menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, sejalan dengan teori input-output dan teori faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang menyatakan bahwa kemampuan, keterampilan, dan kerja sama tim berkontribusi pada peningkatan output kerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan relevansi teori manajemen produktivitas dalam praktik, di mana pengelolaan pelatihan dan kerja sama tim yang tepat merupakan strategi kunci untuk mencapai target produktivitas perusahaan secara efisien dan efektif.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan yang berharga bagi manajemen PT. Adis Dimension Footwear, khususnya Divisi Assembly, dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

1. **Peningkatan Efektivitas Pelatihan:** Mengingat pelatihan memiliki pengaruh signifikan, perusahaan perlu mengevaluasi dan merancang program pelatihan yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan spesifik di divisi *assembly*. Ini termasuk memastikan kualitas instruktur yang kompeten, materi yang mudah dipahami dan dapat diaplikasikan, serta metode pelatihan yang interaktif seperti *on-the-job training* atau simulasi. Evaluasi pascapelatihan yang lebih komprehensif juga



diperlukan untuk mengukur dampak nyata pelatihan terhadap kinerja dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

2. **Penguatan Kerja Sama Tim:** Pentingnya kerja sama tim menuntut perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan transparan. Strategi yang dapat diterapkan meliputi:
 - a) **Peningkatan Komunikasi:** Mendorong komunikasi yang terbuka dan efektif antar anggota tim melalui *briefing* rutin, *feedback* konstruktif, dan forum diskusi untuk menyelesaikan masalah bersama.
 - b) **Pembagian Tugas yang Jelas:** Memastikan setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya secara adil, sesuai dengan keahlian masing-masing, untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi.
 - c) **Membangun Kepercayaan dan Kekompakan:** Mengadakan kegiatan *team building* atau program yang memperkuat rasa saling percaya dan ketergantungan positif antar anggota tim, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan solid.
 - d) **Sistem Penghargaan Tim:** Menerapkan sistem penghargaan yang tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada pencapaian tim, untuk memotivasi kolaborasi yang lebih kuat.
3. **Pengelolaan Kinerja yang Holistik:** Mengingat 40,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan dan kerja sama tim, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor eksternal lainnya yang relevan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dengan demikian, pendekatan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi lebih holistik dan komprehensif.

Saran untuk penelitian selanjutnya, dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Secara konseptual dan teoritis dalam pengembangan ilmu bahwa aspek pelatihan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tentunya perlu penyempurnaan, oleh karenanya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan semua variabel dengan pendekatan lain dan obyek yang berbeda, sehingga dapat ditemukan teori dan konsep baru. Walaupun demikian kedalaman pengetahuan dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah.

Berdasarkan pada paradigma penelitian dan kerangka konseptual, variabel eksogen, yaitu pelatihan dan kerjasama tim. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya yaitu pelatihan dan kerjasama tim bisa dibangun dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat bermakna bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan telah lebih lanjut melalui pendekatan

konsep dan teori yang lebih luas atas hubungan variabel-variabel tersebut dengan mempertimbangkan variabel budaya, gaji, bonus, insentif, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, O., & Hamdani, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 11(1), 77–87.
- Agus, I. N. G. (2018). *Manajemen Riset: Teori dan Aplikasi*. Penerbitan Politeknik Negeri Bali.
- Ahmadya, A., et al. (2024). (Pengertian Komitmen Organisasi).
- Anggara, S., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 13–24.
- Annisa, N. A., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU)*, 4(1), 164–176.
- Arikunto dalam Ananda Muhammad Tri Utama (2022). Data primer. Bambang Swasto, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Berlianti, I. K., et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU)*, 5(1), 86–97.
- Budiasa, I. K. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 45-60.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Destari, A., & Suwandi, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU)*, 4(2), 436–444.
- Fahirat, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 220-235.
- Fattah, H. (2014). *Manajemen Kinerja*.
- Firmansyah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(5), 357–369.
- Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, (2022). *Pengaruh Kepemimpinan*. Universitas Indonesia.
- Frinanda, A., Budi, B., & Citra, C. (2021). Pengaruh Kompensasi. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 120-135.



- Gibson, J. L. (2021). Organizations: Behavior, structure, processes. McGraw- Hill Education.
- Gitosudarmo, I. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk penelitian ilmu komputasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komitmen, A., Budi, B., & Citra, C. (2021). Pengaruh Kompensasi. Jurnal Manajemen, 10(1), 120-135.
- Lestari, R., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja. Jurnal Ekonomi, 12(2), 89-104.
- M-progress, R. A. P., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 3(6), 1354–1364.
- Maryani, A., Budi, B., & Citra, C. (2022). Pengaruh Motivasi. Jurnal Manajemen, 11(1), 201-215.
- Masiaga, R. J., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 3(6), 1334–1344.
- Bawono, A. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. STAIN Salatiga Pers.
- Mauliddiyah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 2(4), 863–874.
- Moekijat dalam Arista, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja. Skripsi, Universitas Indonesia.)
- Munandar dalam Budiasa, I. K. (2021). Pengaruh Kompensasi. Jurnal Manajemen, 5(2), 45-60.)
- Nafisatur, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 5(1), 168–179.
- Pangestu, R. A., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 3(6), 1345–1353.
- Purba, D. E., et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 2(6), 1438–1449.
- Putra, A. D., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 3(5), 1148–1157.
- Qamar, N. M., et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JIMSDU), 2(3), 566–575.
- Ramadhan, A. N., et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional



UJoST

e-ISSN: 2962-9179



Universal Journal of Science and Technology



Vol. 5 No. 1 (2026)