

Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Murti Arta Surabaya

Maria Suryatik Jemian¹, Rohmah Kurniawati²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

E-mail: mariasuryatikjemian@gmail.com¹, rohmah@stieyapan.ac.id²

Article History:

Received: 15 Mei 2026

Revised: 28 Juli 2026

Accepted: 01 September 2026

Keywords: Kesiapan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan di PT Murti Arta Surabaya dipengaruhi oleh persiapan kerja dan pelatihan. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara variabel dependen, kinerja karyawan, dan faktor independen, kesiapan kerja dan pelatihan, menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif. Analisis regresi merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menilai data yang dikumpulkan melalui survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan adanya pelatihan dan kesiapan kerja. Kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif sangat ditingkatkan oleh persiapan kerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan mental. Selain itu, pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, yang semuanya mengarah pada peningkatan kinerja. Kedua faktor tersebut, kesiapan kerja dan pelatihan, secara bersamaan menjelaskan 69,4% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk mengembangkan kesiapan kerja dan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi yang optimal.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, bisnis tidak hanya harus memiliki strategi bisnis yang sukses tetapi juga memiliki sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan. Hal ini karena tempat kerja semakin kompetitif seiring dengan perkembangan persaingan pasar. Karena kinerja karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan bisnis dan kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kualitas barang dan jasa, yang dapat mengakibatkan kerugian operasional dan finansial, SDM merupakan aset strategis dalam suatu organisasi. Tingkat kesiapan karyawan untuk menghadapi dinamika perubahan global yang sangat cepat, khususnya sebagai akibat dari kemajuan teknologi, otomatisasi, dan transformasi digital yang membutuhkan kapasitas adaptasi berkelanjutan, adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi tempat kerja modern. Kinerja karyawan dipengaruhi

oleh berbagai faktor, termasuk kesiapan kerja individu, keterampilan, dan pelatihan, selain tempat kerja dan sistem manajemen perusahaan. Oleh karena itu, menjaga daya saing dan relevansi tenaga kerja membutuhkan peningkatan kompetensi dan pertumbuhan sumber daya manusia. Hal ini dicapai melalui penggunaan pembelajaran berbasis teknologi, program pelatihan berkelanjutan, dan bantuan perusahaan dalam membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka (Hasibuan, 2021). Hal ini menjamin bahwa para karyawan dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka secara efisien, menunjukkan produktivitas maksimal, dan berkontribusi secara nyata untuk meningkatkan keberlanjutan, daya saing, dan pengakuan perusahaan.

Karena kesiapan kerja mewakili kapasitas mendasar individu untuk memenuhi harapan di tempat kerja, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan persiapan mental, ini merupakan elemen penting yang menentukan efektivitas karyawan dalam memenuhi peran dan tugas mereka dalam suatu organisasi. Karyawan yang siap untuk pekerjaan mereka seringkali mampu mempelajari hal-hal baru dengan cepat, bekerja secara efisien baik sendiri maupun dalam waktu yang ditentukan, dan menunjukkan profesionalisme dengan melakukan tugas sesuai dengan standar bisnis. Di luar kemahiran teknis, kesiapan kerja mencakup kesiapan psikologis dan dorongan kerja yang memadai, yang semuanya penting untuk membantu orang menyesuaikan diri dengan tempat kerja, budaya perusahaan, dan sistem serta teknologi yang berkembang pesat. Namun, pada kenyataannya, masih sering terjadi perbedaan antara tingkat kesiapan kerja karyawan dan harapan pemberi kerja, terutama untuk karyawan baru atau mereka yang menjalani rotasi atau transfer pekerjaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh perbedaan antara persyaratan kerja yang ditentukan oleh organisasi dan keterampilan karyawan.

Kesiapan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kurangnya pengalaman kerja, pelatihan yang tidak memadai yang relevan dengan persyaratan pekerjaan, dan kemampuan karyawan yang buruk untuk beradaptasi dengan budaya dan sistem kerja organisasi. Faktor-faktor ini pada akhirnya dapat berdampak buruk, termasuk penurunan produktivitas, hasil kerja yang berkualitas rendah, dan penurunan efektivitas waktu kerja. Pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dapat terhambat jika masalah ketidaksiapan kerja tidak diselesaikan secara efisien. Akibatnya, bisnis semakin fokus pada inisiatif untuk meningkatkan kesiapan karyawan di tempat kerja melalui berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi ini dapat dicapai dengan menerapkan program organisasi kerja yang terstruktur, pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan tinjauan kinerja yang sering. Diharapkan hal ini akan membantu karyawan menjadi lebih siap untuk bekerja, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan secara lebih efektif, dan berkontribusi semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi.

Selain kesiapan kerja, pelatihan merupakan salah satu elemen kunci yang memengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan karena, meskipun kesiapan kerja awal merupakan prasyarat untuk memasuki dunia kerja, pelatihan sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada karena dinamika tempat kerja dan perubahan cepat dalam tuntutan industri. Pelatihan berfungsi sebagai alat pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan agar lebih mampu memenuhi tuntutan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dapat menutup kesenjangan antara kemampuan karyawan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja maksimal dengan menerapkan program pelatihan yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Pelatihan yang efektif menekankan pengembangan keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan manajemen waktu, selain

meningkatkan keterampilan teknis seperti penguasaan prosedur kerja dan penggunaan teknologi. Keterampilan ini sangat penting untuk memungkinkan karyawan bekerja secara profesional dan adaptif. Selain itu, karyawan yang menerima pelatihan berkelanjutan cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja, dan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten. Selain itu, pelatihan yang terlaksana dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi karena karyawan merasa diperhatikan dan didukung dalam mewujudkan potensi mereka.

Oleh karena itu, pelatihan dapat dilihat sebagai investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi bisnis. Selain meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja, investasi ini membuat perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan komersial yang semakin meningkat. Agar bisnis mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan, pelatihan yang terorganisir dan berkelanjutan sangat penting.

Selain elemen internal seperti motivasi, minat, dan kesiapan, elemen eksternal seperti peluang pelatihan, dukungan kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang positif juga berdampak pada kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas, dedikasi kerja, disiplin, dan pengabdian pada tujuan perusahaan adalah semua tanda bahwa karyawan yang menjalani pelatihan dan menunjukkan kesiapan kerja yang kuat berfungsi dengan optimal. Selain itu, meskipun kesiapan kerja menunjukkan kematangan dalam menangani tugas, pelatihan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan proses kerja. Oleh karena itu, mengembangkan karyawan yang kompeten dan profesional yang dapat memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi membutuhkan perpaduan antara persiapan kerja dan pelatihan yang memadai.

Untuk memuaskan pelanggan, PT Murti Arta Surabaya, sebuah perusahaan di industri interior dan desain, harus menyediakan barang dan jasa berkualitas tinggi dengan cepat, tepat, dan kreatif. Akibatnya, bisnis ini harus mampu menghasilkan desain interior yang kreatif, praktis, dan sesuai dengan perubahan permintaan konsumen. Mendukung tujuan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan di sektor ini dipengaruhi oleh pelatihan dan kesiapan kerja di samping keterampilan dan pengalaman. Kemampuan memahami tugas, kesiapan teknis dan mental, fleksibilitas, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan semuanya merupakan indikator kesiapan kerja. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi khususnya dalam mempelajari teknologi desain dan menerapkan praktik kerja yang lebih produktif dan efisien pelatihan merupakan elemen dari inisiatif pengembangan sumber daya manusia. Karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja, mempercepat proses kerja, dan menciptakan desain yang memenuhi kebutuhan bisnis melalui dedikasi kerja yang optimal dan pelatihan yang tepat.

Meskipun perusahaan menuntut kinerja karyawan yang optimal, kondisi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, di mana sebagian karyawan masih memiliki tingkat kesiapan kerja yang belum memadai, terlihat dari kurangnya penguasaan tugas, rendahnya inisiatif, serta keterbatasan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi desain yang semakin pesat. Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan kerja, khususnya dalam meningkatkan kompetensi teknis seperti penggunaan perangkat lunak desain, pengembangan inovasi, dan efisiensi proses kerja. Sebagai perusahaan di bidang interior dan desain, PT Murti Arta Surabaya menuntut karyawan memiliki kesiapan kerja tinggi serta kemampuan menguasai teknologi desain modern, termasuk berbagai perangkat lunak dan alat digital, sehingga secara ideal karyawan diharapkan mampu memahami tugas, berinisiatif, adaptif terhadap perubahan, serta menghasilkan desain

yang inovatif, berkualitas, dan efisien. Namun, kenyataannya kemampuan tersebut belum sepenuhnya tercapai karena kesiapan kerja, terutama dalam penguasaan teknologi dan adaptasi terhadap tuntutan kerja yang semakin kompleks, masih tergolong rendah, ditambah program pelatihan yang belum terstruktur secara optimal dan belum sepenuhnya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan digital, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal dan belum memenuhi standar kualitas serta efisiensi perusahaan, yang pada akhirnya menegaskan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi berbasis teknologi dengan tingkat kesiapan kerja dan pelatihan yang diterima karyawan. Perusahaan harus mengambil sejumlah tindakan, termasuk program orientasi kerja, pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan tinjauan kinerja yang sering, untuk mengatasi masalah ini. Selain itu, pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan baik di bidang teknis maupun non-teknis, termasuk pemecahan masalah, komunikasi, dan kerja tim. Motivasi karyawan, rasa percaya diri, dan loyalitas bisnis dapat meningkat dengan pelatihan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan dan pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan teknik kuantitatif dan tipe penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih sebab data yang diperoleh bersifat numerik dan diolah melalui metode statistik guna mendapatkan pandangan objektif tentang fenomena yang diselidiki. Dengan cara ini, peneliti mampu memverifikasi hipotesis secara terstruktur serta menilai tingkat pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan pada performa karyawan di PT Murti Arta Surabaya. Jenis penelitian asosiatif juga tepat diterapkan karena penelitian ini menitikberatkan pada analisis hubungan kausal antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Oleh karena itu, penelitian ini bukan sekadar menguraikan fenomena, melainkan juga menguji secara empiris apakah kesiapan kerja dan pelatihan sungguh-sungguh berkontribusi pada peningkatan performa karyawan.

Menurut Imam Ghazali (2021), yang menyelidiki dampak kesiapan kerja dan pelatihan terhadap performa karyawan menemukan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap performa. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian dapat mengidentifikasi signifikansi pengaruh setiap faktor secara akurat. Hal ini menjadi landasan metodologis bahwa keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini sangat valid dan pantas untuk dikaji lebih mendalam dalam lingkup PT Murti Arta Surabaya guna mendapatkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan, terdapat 45 responden yang mana 42,2% di antaranya adalah wanita, dengan jumlah 19 responden. Sedangkan sisanya didominasi responden laki-laki dengan persentase 57,8%, yaitu sebanyak 26 responden. Akibatnya, sebagian besar peserta penelitian terdiri dari mereka. Selain itu, distribusi usia responden cukup beragam. Dengan 21 tanggapan, atau 46,7% dari total, kelompok usia terbesar adalah 25–29 tahun. Dua belas responden, atau 26,7% dari total, termasuk dalam kelompok usia 20–24 tahun. Kelompok usia 30-34 tahun menyumbang 20% atau 9 responden, sementara kelompok usia 35-39 tahun hanya terdiri dari 2 responden (4,4%). Kelompok usia tertua, 40-44 tahun, hanya terdiri dari 1 responden, yang mencatatkan 2,2%. Secara keseluruhan, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-29 tahun, yang dapat menunjukkan adanya kecenderungan demografis terkait dengan usia responden yang cenderung lebih muda.

Hasil Analisis Data

Pengujian Validasi dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah teknik yang digunakan dalam penelitian untuk menjamin ketepatan dan keseragaman alat ukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk menentukan seberapa baik alat ukur, seperti tes atau kuesioner, dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Jika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel atau nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, item pernyataan dianggap valid. Di sisi lain, item pernyataan dianggap tidak valid jika nilai sig. lebih tinggi dari 0,05 atau nilai r yang dihitung kurang dari nilai r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa “seluruh item pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05”.

Untuk menentukan apakah alat ukur secara konsisten menghasilkan temuan yang dapat diandalkan, dilakukan uji reliabilitas. Variabel memiliki tingkat keandalan yang cukup tinggi jika nilai alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,60. Variabel dianggap tidak dapat diandalkan jika nilainya kurang dari 0,60. Instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi variabel Kesiapan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi standar reliabilitas, menurut temuan uji reliabilitas, sehingga layak untuk studi lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

- 1. Hasil**

Uji

Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (asympt. Sig.) adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Data tidak menyimpang secara substansial dari distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Akibatnya, data penelitian ini sesuai untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya karena terdistribusi secara teratur dan memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan untuk analisis statistik tambahan.
- 2. Hasil**

Uji

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang kuat, yang dapat berdampak pada seberapa memuaskan temuan penelitian. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,10, uji tersebut dianggap berhasil. Multikolinearitas ditunjukkan dan harus ditangani jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10. Menurut temuan penelitian, tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam data karena setiap variabel memiliki nilai toleransi 0,398 (lebih tinggi dari 0,10) dan nilai VIF 2,513 (kurang dari 10). Hal ini menjamin bahwa variabel independen model regresi memiliki hubungan yang cukup kuat, sehingga temuan analisis dapat dianggap valid dan dapat diterima.
- 3. Hasil**

Uji

Heteroskedastisitas

Akurasi parameter yang diestimasi dapat dipengaruhi oleh ketidakseimbangan varians kesalahan dalam model regresi, yang diuji menggunakan uji heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, data dikatakan lolos uji heteroskedastisitas. Di sisi lain, data menunjukkan heteroskedastisitas jika nilai sig. kurang dari 0,05, yang dapat menyebabkan temuan analisis disalahartikan. Nilai signifikansi penelitian untuk variabel X1 dan X2 keduanya lebih besar dari 0,05, masing-masing sebesar 0,320 dan 0,914. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa data tidak menunjukkan heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa varians kesalahan model regresi relatif stabil. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan untuk investigasi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut berdasarkan temuan analisis regresi linier berganda:

$$Y = 2,137 + 0,260X_1 + 0,558X_2$$

Dimana penjelasan mengenai komponen-komponen dalam persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Y:** Variabel dependen (kinerja karyawan).
- **2,137:** “Konstanta atau intersep, yang menunjukkan nilai prediksi Y ketika nilai X_1 dan X_2 adalah 0”.
- **0,260:** “Koefisien regresi untuk X_1 , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,260, dengan asumsi X_2 tetap konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwa X_1 berhubungan positif dengan Y. P-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y”.
- **0,558:** “Koefisien regresi untuk X_2 , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,558, dengan asumsi X_1 tetap konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwa X_2 juga berhubungan positif dengan Y. P-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa X_2 sangat signifikan dalam mempengaruhi Y”.

Dengan persamaan ini, kita dapat memprediksi nilai Y (kinerja karyawan) berdasarkan nilai-nilai X_1 (kesiapan kerja) dan X_2 (pelatihan kerja).

Uji R Square

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan “nilai R Square sebesar 0,694, yang berarti 69,4% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kesiapan kerja (X_1) dan pelatihan (X_2), sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pemberian reward dan lain sebagainya”. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat secara efektif menggambarkan hubungan antar variabel. Dari sudut pandang konseptual, koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen; semakin besar angkanya, semakin baik modelnya.

Uji F

Model regresi dalam penelitian ini dapat dianggap signifikan jika nilai F lebih besar dari nilai F tabel atau jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Tabel hasil analisis di atas menjelaskan bahwa nilai sig adalah $0,00 < 0,005$ dan nilai F estimasi adalah $47,725 > \text{nilai F tabel}$, yaitu 4,073. Hal ini menunjukkan signifikansi statistik dari model regresi yang dikembangkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa “kemampuan kinerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan (X_2) dan kesiapan kerja (X_1) baik secara terpisah maupun bersama-sama”. Ini menyiratkan bahwa kemampuan kinerja seorang karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat kesiapan kerja dan pelatihan kerjanya.

Uji T

Pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen (y) dihitung menggunakan uji-t. Menurut temuan analisis, konstanta memiliki nilai B sebesar 2,137 dan nilai signifikansi sebesar 0,129, keduanya lebih besar dari 0,05. Akibatnya, konstanta tersebut tidak signifikan dan tidak berpengaruh pada bagaimana model diinterpretasikan. Dengan nilai koefisien 0,260, nilai t sebesar 1,893, dan nilai signifikansi 0,045 kurang dari 0,05 variabel x_1 adalah kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa “ x_1 (kesiapan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap y (kinerja karyawan) Sementara itu, variabel x_2 (pelatihan) memiliki nilai

koefisien sebesar 0,558, nilai t sebesar 4,578, dan signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti x2 (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap y (kinerja karyawan)".

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa "variabel kesiapan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien 0,260, t-hitung 1,893, dan signifikansi 0,045". Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan aktivitas secara optimal akan meningkat seiring dengan peningkatan persiapan kerja, yang meliputi kematangan pengetahuan, kemampuan, dan kesiapan mental. Karyawan yang siap bekerja biasanya lebih cepat menyesuaikan diri dengan dinamika tempat kerja, yang meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara efektif dan efisien.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Malayu S.P. Hasibuan (2021) yang "menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan kemauan yang menentukan keberhasilan kerja". Hal ini diperkuat oleh perspektif perilaku organisasi dari Stephen P. Robbins (2018) "yang menjelaskan bahwa individu dengan kesiapan kerja yang baik menunjukkan produktivitas lebih tinggi karena memiliki kompetensi memadai dan kesiapan psikologis dalam menghadapi tantangan pekerjaan". Dengan demikian, kesiapan kerja terbukti menjadi determinan utama yang secara langsung menentukan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Sebagai implikasi praktis, temuan ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam memperhatikan dan meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Pelatihan sikap kerja positif, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan program pelatihan yang terfokus dapat membantu mencapai inisiatif peningkatan ini. Organisasi dapat menjamin kinerja yang lebih optimal, kompetitif, dan jangka panjang dengan memastikan karyawan dipersiapkan dengan baik sebelum dan selama menjalankan tugas mereka.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan, "variabel pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,578 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Hal ini menyiratkan bahwa kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sukses dan efisien akan meningkat sebanding dengan seberapa baik pelatihan tersebut dilakukan. Dari sudut pandang konseptual, pelatihan adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja guna menutup kesenjangan kompetensi dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pemikiran Gary Dessler (2020) dan Raymond A. Noe (2017) yang menekankan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan merupakan sarana fundamental dalam menghasilkan individu yang kompeten dan berkomitmen. Implikasi praktisnya, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian serius pada perencanaan, metode, dan evaluasi pelatihan secara berkelanjutan agar selaras dengan tuntutan lingkungan kerja. Dengan mengimplementasikan pelatihan yang tepat sasaran, organisasi tidak hanya dapat memperbaiki kualitas hasil kerja dan efisiensi waktu, tetapi juga mampu membentuk sikap kerja positif seperti disiplin dan tanggung jawab demi pencapaian kinerja maksimal.

Pengaruh Kesiapan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa “kesiapan kerja (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai F-hitung 47,725 yang jauh melampaui F-tabel 4,073 serta signifikansi 0,00”. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang terorganisir dan kematangan kompetensi individu bekerja sama untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dibandingkan dengan variabel mana pun yang berfungsi sendiri, kombinasi kedua faktor ini sangat meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas produktivitas kerja.

Secara teoretis, hasil ini memperkuat pemikiran Gary Dessler (2020) serta Robbins dan Judge (2018) “yang menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil interaksi antara kesiapan individu, kemampuan, dan pelatihan yang tepat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan”. Para karyawan yang dipersiapkan dengan baik untuk pekerjaan mereka dan telah menerima pelatihan yang memadai biasanya menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan produktivitas yang lebih tinggi. Untuk menutup kesenjangan kemampuan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif, sinergi ini sangat penting.

Secara praktis, studi ini menekankan betapa pentingnya bagi bisnis untuk mencapai keseimbangan antara menerapkan program pelatihan dan meningkatkan kesiapan kerja. Disarankan agar organisasi mengatur pelatihan secara metodis, menawarkan sumber daya berkualitas tinggi, dan terlibat dalam pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dalam menghadapi lingkungan kerja yang selalu berubah, diharapkan upaya bersama ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang optimal, stabil, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan terhadap “kemampuan kinerja karyawan pada PT Murti Arta Surabaya”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persiapan kerja sampai batas tertentu. Ini menyiratkan bahwa kapasitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka meningkat seiring dengan meningkatnya kesiapan kerja. Komponen kunci peningkatan kinerja adalah persiapan kerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesiapan mental.
2. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dan terfokus dapat meningkatkan keterampilan, keahlian, dan sikap kerja pekerja, sehingga menghasilkan kinerja puncak.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan dan persiapan kerja secara bersamaan. Karyawan dengan pelatihan dan kesiapan kerja yang memadai akan berkinerja lebih baik daripada mereka yang hanya memiliki salah satu dari kedua faktor tersebut karena keduanya saling mendukung.
4. Koefisien determinasi (R^2 Kuadrat) sebesar 0,694 menunjukkan bahwa pelatihan dan kesiapan kerja menyumbang 69,4% dari kinerja karyawan, sedangkan faktor di luar penelitian menyumbang 30,6%. Ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat secara komprehensif menggambarkan dampak dari faktor-faktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang berkelanjutan, yakni :

1. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kesiapan kerja karyawan melalui pengembangan kompetensi, pembinaan sikap kerja, dan peningkatan motivasi agar karyawan lebih siap menghadapi pekerjaan.
2. Perusahaan perlu melaksanakan pelatihan secara lebih terencana, sesuai kebutuhan pekerjaan, dan berkelanjutan, serta melakukan evaluasi agar hasil pelatihan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.
3. Perusahaan sebaiknya menggabungkan peningkatan kesiapan kerja dan pelatihan secara bersamaan agar tercipta sinergi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dan berkelanjutan.
4. Untuk membuat temuan penelitian lebih menyeluruh dan komprehensif, peneliti di masa mendatang menyarankan untuk memasukkan faktor tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau gaji.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Sabbah, S., Al-Syaidh, N., & Al-Qudah, S. (2024). Digital transformation, training, and employee performance: The mediating role of work readiness. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100451. doi:10.1016/j.jik.2023.100451
- Caballero, C. L., et al. (2011). Developing a measure of work readiness for graduate employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Caniago, R. V., & Kurniawati, R. (2025). The influence of work discipline and work motivation on employee performance at Hotel Maninjau Indah, Agam Regency, West Sumatra. *International Journal of Global Accounting, Management, Education and Entrepreneurship (IJGAME2)*, 6(1), 1–10.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2023). Students' perceptions of employability: The 2020s and beyond. *Career Development International*, 28(2), 160-176. doi:10.1108/CDI-09-2022-0255
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Basic econometrics* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Halilintara, R., & Sobirin. (2022). The influence of training and organizational commitment on employee performance through job satisfaction. *Journal of Management and Business*.
- Harvard Business Review. (2021). *Adaptability and organizational performance*. Boston, MA: Harvard Business Review.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2022). Work engagement: Main factors and supporting factors (Study at PT. ACS Surabaya). *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1299–1308. doi:10.35335/enrichment.v12i2.377

-
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273–281.
- Kurniawati, R. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Jackpot Pancing Surabaya* (Skripsi tidak diterbitkan). Surabaya: Program Studi Manajemen.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rivai Zainal, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-4). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sabella, R. I. (2023). Organizational culture transformation and work readiness. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(9). doi:10.59141/comserva.v2i09.563
- Sari, N. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suarta, I. M., Takeutchi, R., & Ishii, T. (2022). Exploring the essential components of work readiness for industry 4.0. *International Journal of Instruction*, 15(1), 105-122. doi:10.29333/iji.2022.1517a
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suswandayana, K., & Anggraini. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT REX Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A., & Putri, D. (2022). Pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report*. Geneva: World Economic Forum.