

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumberdaya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pematapan iman dan taqwa terhadap Tuhan yang maha esa.

Manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi.

Menurut Jimli As-Shidiqy bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan

tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, menurut Mukhyi bahwa hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya.¹

Manajaman sumber daya manusia atau (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-Fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga. Karyawan bertujuan mendapat kepuasan dari pekerjaannya masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.²

Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci suksesnya sebuah organisasi, termasuk perbankan. Menyikapi kondisi ini banyak perusahaan telah mengimprovisasi strategi yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses memenangkan persaingan. Banyak cara diantaranya analisa jabatan yang dituangkan pada uraian jabatan Kantor Pusat dan Kantor Cabang, kerjasama dengan universitas atau institusi pendidikan lainnya dalam pemenuhan kebutuhan SDM, pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM untuk memenuhi kebutuhan kuantitas dan kualitas dalam rangka pengembangan bisnis yang berbasis kompetensi.

¹ Jimmly Ash-Shidiqie (eds.). (1996). Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan. Bandung: Mizan, 12

²Ibid, 12

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan melibatkan pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau lembaga. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan skill dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang.³

Pendekatan membantu untuk memahami apa yang manajer lakukan, yaitu menganggap pekerjaan mereka sebagai suatu proses. Proses adalah serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu. Misalnya, membuat keuntungan atau menyediakan layanan. Untuk mencapai tujuan, manajer menggunakan sumber daya dan melaksanakan empat fungsi manajerial utama, yaitu POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

³ Robert, M. L dan Jackson. J.H. (2002).Manajement Resosuse: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat. 12

Jadi pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Teknik on the job training yaitu teknik melatih peserta pelatihan untuk mempelajari suatu materi pelatihan/pekerjaan sambil mengerjakannya/mempraktekannya. Atau bisa juga disebut pelatihan yang dilakukan dilingkungan pekerjaan/aktivitas dari peserta pelatihan itu sendiri. Teknik on the job training merupakan pelatihan yang menggunakan situasi dalam pekerjaan.

Di sini peserta pelatihan diberi pelatihan tentang pekerjaan baru dengan supervise/coaching (pelatih) langsung dari seorang trainer yang berpengalaman (biasanya trainer dari lingkungan sendiri atau didatangkan dari luar). Teknik on the job training ini dapat digunakan pada metode praktek dan metode latihan.

Perlu diketahui JNE didirikan tahun 1990, PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) melayani masyarakat dalam urusan jasa kepabeanan terutama import atas kiriman peka waktu melalui gudang 'Rush Handling'.Kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi di mata pelanggan maupun mitra kerja.Seiring dengan peningkatan investasi asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri, dan perkembangan teknologi informasi, serta beragam inovasi produk yang dikembangkan, kinerja JNE semakin tumbuh juga berkembang di kalangan dunia usaha maupun masyarakat Indonesia.⁴

Perkembangan dunia usaha dan gaya hidup masyarakat membuat permintaan penanganan kiriman import peka semakin berkembang. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen, tetapi merambah pada penanganan transportasi, logistik, serta distribusi.Peluang yang terus tumbuh ini mendorong JNE untuk terus memperluas jaringannya ke seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini titik-titik layanan JNE telah mencapai diatas 6,000 lokasi dan masih terus bertambah, dengan jumlah karyawan lebih dari 40,000 orang.Lebih dari 150 lokasi JNE telah terhubung dengan sistem komunikasi on-line, dikawal oleh sistem dan akses situs informasi yang efektif serta efisien bagi konsumen dalam upaya mengetahui status terkini pengiriman paket atau dokumen.JNE mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai bagian dari pengembangan. Dari mesin X-Ray, GPS, hingga alat komunikasi satelit.Kehandalan dan komitmen JNE ini terbukti dengan diraihnya berbagai bentuk penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2008 atas sistem manajemen mutu.⁵

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penulis berinisiatif melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ANALISA MANAJAMAN PENGEMBANGAN SDM PADA KARYAWAN JNE EXPRESS LARANGAN TOKOL TLANAKAN PAMEKASAN”.

⁴<https://www.jne.co.id/id/perusahaan/profil-perusahaan>diakses pada tanggal 01 Oktober 2020

⁵<https://www.jne.co.id/id/perusahaan/profil-perusahaan>diakses pada tanggal 01 Oktober 2020

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana manajemen on the job training pengembangan SDM Pada Karyawan JNE Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan ?
2. Bagaimanamanajemen of the job training pengembangan SDM Pada Karyawan JNE Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan

C. Tujuan Penelitian

1. Untukmengetahuimanajemen on the job training pengembangan SDM Pada Karyawan Jne Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan.
2. Untukmengetahuimanajemen of the job training pengembangan SDM Pada Karyawan Jne Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoristis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informaasi dan menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya di JNE Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis
 - a. JNE Express Larangan Tokol Tlanakan Pamekasan, penelitian ini dapat memberikan wawasan serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan dimasa yang akan datang dan meningkatkan pelayanan sosial kepada masyarakat.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan bagi jurusan ekonomi syariah dalam hal pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

E. Defenisi Istilah

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.⁶ Jadi yang dimaksud analisis dalam hal ini yaitu merupakan suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.
2. Manajemen adalah Manajemen berasal dari bahasa Inggris to manage yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut Mulyo S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen, terdapat dua sistem, yaitu sistem organisasi dan sistem administrasi.⁷
3. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses.⁸
4. Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁹

⁶ Em Zul Fajri, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Difa Publisher, 2005), 20.

⁷ Em Zul Fajri, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Difa Publisher, 2005), 20.

⁸ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 24.

⁹ Mulyo P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Angkasa, 2016), 12

5. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai lalu siapakah sebenarnya yang disebut karyawan itu. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (Pimpinan).¹⁰

F. Kajian Terdahulu

1. Ahmad Yusran dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendar , Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4, Nomor 3, November 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Teknik sampel adalah sensus, yakni 55 orang karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
2. Diva Terry Anona dan Arik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan judul penelitian ANALISIS IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER

¹⁰ Melayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Angkasa, 2016), 12

DAYA MANUSIA (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menjelaskan penerapan manajemen pengembangan SDM di PT. Surya Artha Nusantara Finance dan untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja manajemen pengembangan SDM PT Surya Artha Nusantara Finance saat ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian dibagi menjadi dua bagian, yaitu fokus pertama adalah tentang penerapan pengembangan SDM PT Surya Artha Nusantara Finance. Fokus kedua yaitu mengetahui kinerja pengembangan SDM PT Surya Artha Nusantara Finance saat ini. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti, berasal dari data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian dan evaluasi masalah yang dilakukan, implementasi Pengembangan SDM SANF sudah sesuai dengan Astra Human Capital Management (AHCM) yang terdiri dari Assessing Training Needs, Designing Training Program, Delivery Training, dan Training Evaluation. Kinerja pengembangan SDM SANF saat ini sudah melalui tahapan yang sistematis dan kebijakan yang diterapkan dalam proses pengembangan SDM didasarkan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dalam aktivitas yang dilakukan. Hambatan-hambatan yang terjadi selama pengembangan SDM lebih dominan muncul dari internal perusahaan.

3. Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra dengan judul penelitian “Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Aneka Sejahtera Engineering”. PT. Aneka Sejahtera Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat peti kemas. Penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia, untuk menganalisa lingkungan internal dan eksternal bisnis pada PT. Aneka Sejahtera Engineering serta untuk menyusun rencana pengembangan bisnis pada aspek sumber

daya manusia pada PT.Aneka Sejahtera Engineering. Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan melalui wawancara. Informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah fungsi planning, organizing, actuating, dan controlling yang dijalankan perusahaan. Penelitian ini juga menggunakan analisis lima kekuatan Porter dan analisis SWOT. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan usahanya PT.Aneka Sejahtera Engineering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan. Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai acuan dalam menyusun rencana pengembangan bisnis. Strategi yang direkomendasikan untuk PT.Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia Kata Kunci— Pengelolaan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Bongkar Muat.

4. Evi Fitiriani Analisis Pengaruh Leader's Emotion Terhadap Job Performance Dengan Power Distance Dan Task Interdependence Sebagai Variabel Moderator tercapainya tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah kinerja. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan dalam memenuhi tuntutan dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh emosi yang dimiliki pemimpin (leader's emotion) terhadap kinerja karyawan (job performance) dengan jarak kekuasaan (power distance) dan saling ketergantungan tugas (task interdependence) sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sampel yang sebesar 105 responden. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi. Hasil dalam penelitian ini adalah: emosi pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jarak kekuasaan dapat memoderasi hubungan positif

antara emosi pemimpin dan kinerja karyawan dalam bentuk melemahkan dan, ketergantungan tugas dapat memoderasi hubungan positif antara emosi pemimpin dan kinerja karyawan dalam bentuk melemahkan.

5. Rahayu, Ratih. 2009. Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Blitar, studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia serta untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam serta sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi/institusi pemerintah, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri. Salah satu bentuk pengembangan kemampuan sumber daya manusia itu adalah melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memberikan gambaran atas kondisi yang terjadi di instansi dengan cara menjelaskan gejala-gejala yang timbul oleh suatu obyek penelitian, dalam hal ini data diperoleh di seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Hasil deskripsi variabel penelitian on the job training dan off the job training dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Blitar khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar telah memperhatikan dengan baik kegiatan pelatihan yang dilakukan. Adapun mengenai kinerja pegawai Pemerintah Kota Blitar khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat disimpulkan bahwa para pegawai selama ini memiliki kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan yang tinggi dalam bekerja Pemerintah Kota Blitar khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Terdapat pengaruh positif dan

signifikan metode on the job training dan off the job training secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Blitar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan metode on the job training dan off the job training secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Blitar. On the job training berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Blitar. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: diharapkan instansi selalu memperhatikan media pelatihan khususnya pada on the job training yang digunakan yaitu mengenai tingkat kesesuaian antara materi dengan alokasi waktu yang digunakan dalam kegiatan pelatihan. Memberikan jaminan kemampuan pelatih sehingga dapat menyampaikan materi pelatihan yang diberikan sehingga secara maksimal dapat memberikan membimbing kepada peserta pelatihan dengan harapan dapat memberikan dukungan usaha peningkatan kinerja para pegawai dan diharapkan pihak instansi diharapkan juga memperhatikan sarana pelatihan yang digunakan untuk mendukung kegiatan pelatihan yang dilakukan.

6. Eka Rahayuningsih. 2019. Pengaruh Program Pelatihan On The Job Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pelatihan on the job training yang terdiri dari coaching, rotasi jabatan, penugasan sementara, dan magang terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan di PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metodologi

kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Penelitian ini berlokasi di PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya dengan jumlah 60 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 5 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa coaching (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai hubungan sebesar 0.869 dan berpengaruh signifikan dengan p value.