

PERAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. EKA MAS REPUBLIC DI BANDUNG

Asep Rahmat Hidayat¹, Muslim Faisal²

*Universitas Teknologi Bandung, Indonesia¹
Universitas Teknologi Bandung, Indonesia²*

Email: asep10120642@digitechuniversity.ac.id¹

Abstract: *Companies, including PT. Eka Mas Republic located in Bandung, face intense dynamics of business competition. The company encounters various specific challenges related to employee development and performance enhancement. Factors such as technological advancements, shifts in market demands, and evolving customer needs may necessitate adaptation and skills enhancement among employees. Therefore, this research aims to identify the extent to which HR training can play a key role in improving employee performance at PT. Eka Mas Republic. The research approach used is qualitative with analytical descriptive methods. Data were collected through questionnaires and in-depth interviews with 10 willing employees as respondents. Additionally, data were gathered through direct observations and documentary studies. The results indicate that the majority of respondents perceive HR training to significantly contribute to their task understanding, technical skills, and creativity at work. However, some respondents expressed uncertainty or lack of knowledge regarding the planning and evaluation processes of training. The implications of this research underscore the need for companies to involve employees more in training planning and evaluation, while focusing on developing creativity as part of HR training strategies. This study provides profound insights into how HR training can be enhanced to support the growth and achievement of company goals in the future.*

Keywords: *HR Training; Employee Performance; PT Eka Republic Bandung.*

Abstrak: Perusahaan-perusahaan, termasuk PT. Eka Mas Republic yang berlokasi di Bandung, dihadapkan pada dinamika persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan tersebut menghadapi berbagai tantangan khusus terkait pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan tuntutan pasar, dan evolusi kebutuhan pelanggan mungkin memerlukan adaptasi dan peningkatan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan SDM dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Eka Mas Republic. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam dengan 10 karyawan yang bersedia menjadi responden, kemudian data dikumpulkan juga melalui observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap pelatihan SDM sangat berperan kepada pemahaman tugas, keterampilan teknis, dan kreativitas mereka dalam bekerja. Namun, beberapa responden menyatakan ketidakpastian atau kekurangan pengetahuan terkait proses perencanaan dan evaluasi pelatihan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk lebih melibatkan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi pelatihan serta fokus pada pengembangan kreativitas sebagai bagian dari strategi pelatihan SDM. Penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana pelatihan SDM dapat ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan di masa depan.

Kata Kunci: Pelatihan SDM; Kinerja Karyawan; PT Eka Republic Bandung

PENDAHULUAN

Pelatihan menjadi aspek krusial ketika membahas manajemen sumber daya manusia diberbagai lembaga, perusahaan, atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menjaga keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, implementasi program pelatihan menjadi suatu keharusan bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Dalam era perkembangan teknologi dan informasi yang pesat, pelatihan menjadi semakin penting, terutama bagi karyawan yang mungkin memerlukan.

Pelatihan merupakan inisiatif organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Organisasi atau perusahaan ini berharap bahwa melalui pelatihan, kinerja karyawan

dapat ditingkatkan, dan keahlian mereka diperbarui untuk mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien. Pelatihan dianggap sebagai kewajiban bagi setiap perusahaan, karena penempatan karyawan hanya berdasarkan informasi yang diperoleh selama proses rekrutmen tidaklah cukup.

Menurut Tilon (Tilon, 2013, p. 19), pelaksanaan pelatihan harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, perencanaan sebelum pelaksanaan pelatihan dianggap sebagai kegiatan yang sangat penting agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara maksimal. Christanto (2014, pp. 1-7) menambahkan bahwa proses penyampaian pelatihan melibatkan lima langkah utama, yaitu: 1) menentukan kebutuhan pelatihan dengan tepat; 2) membentuk sasaran pelatihan yang tepat; 3) memilih metode dan susunan penyampaian pelatihan; 4) pelaksanaan pelatihan; 5) penilaian pelatihan. Kelima langkah tersebut juga dapat diterapkan pada kegiatan pengembangan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2014, pp. 31-39) menyajikan temuan bahwa implementasi pelatihan sumber daya manusia memiliki dampak baik pada kepercayaan diri dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkat semangat kerja yang lebih tinggi dihasilkan dari upaya pemberdayaan karyawan melalui pelatihan, sehingga karyawan menjadi lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2015, p. 88), di mana perencanaan yang matang sebelum pelaksanaan pelatihan, melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, rekrutmen peserta, pembentukan tim pelaksana, persiapan sarana-prasarana, dan pengembangan kurikulum, menjadi langkah penting untuk menjamin keberhasilan program pelatihan.

Lolowang (2016, pp. 177-186) menggambarkan bahwa kinerja unggul dan bermutu dari para pegawai dapat dicapai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan juga tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, melainkan juga mempengaruhi sikap individu di dalam organisasi atau perusahaan dan menyediakan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari rangkuman hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan, berkualitas, terfokus pada kebutuhan pekerjaan, serta pelatihan yang dilaksanakan secara menyeluruh dapat menjadi kunci sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Pendekatan yang holistik ini membuktikan bahwa investasi dalam pelatihan sumber daya manusia merupakan langkah strategis untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Perusahaan-perusahaan, termasuk PT. Eka Mas Republic yang berlokasi di Bandung, dihadapkan pada dinamika persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan tersebut menghadapi berbagai tantangan khusus terkait pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan tuntutan pasar, dan evolusi kebutuhan pelanggan mungkin memerlukan adaptasi dan peningkatan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan SDM dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Eka Mas Republic.

Keputusan peneliti untuk memilih PT. Eka Mas Republic sebagai objek penelitian didorong oleh adanya permasalahan konkret, seperti kurangnya bimbingan bagi karyawan baru selama masa pelatihan, kebingungan karyawan baru dalam memahami tugas lapangan, dan kurangnya pemahaman karyawan yang sudah lama bekerja pada sistem atau inputan customer. Kendala-kendala ini memberikan dasar bagi penulis untuk mendalami peran pelatihan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan meneliti peran pelatihan dan pengembangan SDM di PT. Eka Mas Republic, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan SDM, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, judul penelitian yang diusulkan adalah "Peran Pelatihan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republic Di Bandung."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Eka Mas Republic yang berlokasi di Jl. Pungkur No 105 Balonggede, Kec Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40252. Lokasi ini dipilih sebagai pusat penelitian dan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan SDM serta kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan penulis yaitu pendekatan kualitatif, Alasan pemilihan pendekatan ini sejalan dengan

konsep yang diungkapkan oleh Sukmadinata (2012), dimana pendekatan kualitatif menjadi sarana untuk menggali secara mendalam Peran Pelatihan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republic Di Bandung.

Lebih lanjut, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam dan interpretasi yang lebih baik untuk menjelaskan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber pendukung penelitian. Selain dari pada itu, penelitian ini juga sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan menggunakan bentuk deskriptif analitis yaitu menurut Sugiono (2008, p. 29) deskriptif analitis merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Peneliti secara sengaja memilih dan menetapkan responden dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan kriteria yang dipilih dengan cermat. Pemilihan responden dilakukan dengan kesadaran penuh bahwa mereka akan memberikan informasi yang menjadi data penelitian yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini mencakup karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dapat memberikan pandangan langsung tentang pengalaman mereka dan sejauh mana pelatihan tersebut memengaruhi kinerja mereka.

Untuk melaksanakan penelitian, perolehan data yang relevan menjadi suatu kebutuhan esensial. Namun, mendapatkan data penelitian tersebut memerlukan penggunaan cara, metode, atau teknik yang sesuai dan efektif. Satori dan Komariah (2014) menegaskan bahwa peneliti dapat memperoleh data melalui penggunaan teknik sebagai berikut :

1. Observasi Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi langsung, atau menurut Usman & Akbar (2009) disebut dengan observasi partisipasi, yaitu observasi yang sekaligus melibatkan diri selaku orang dalam pada situasi tertentu.
2. Wawancara Pedoman wawancara dibuat sebagai panduan pengumpulan data saat melakukan wawancara. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan - pertanyaan seputar pelatihan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Mas Republic Di Bandung. Pertanyaan disusun secara rinci dan sistematis.
3. Studi Dokumen Untuk memperkuat serta menunjang hasil penelitian, maka peneliti mencari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, di sini yang dimaksud adalah pendayagunaan informasi baik berupa file softcopy seperti foto atau gambar maupun hardcopy seperti tulisan baik tulisan tangan maupun cetak,dll
4. Kuesioner Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Sementara Suharsimi (1995: 136-138) mengatakan kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) atau memberikan jawaban dengan pilihan yang sudah ditentukan oleh peneliti seperti setuju/tidak setuju dan sebagainya pada kolom atau tempat yang sesuai.

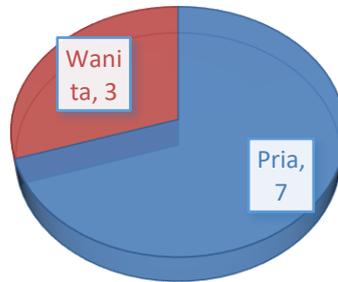
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Peneliti telah memilih dan menetapkan responden dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan kriteria yang dipilih dengan cermat. Pemilihan responden dilakukan dengan kesadaran penuh bahwa mereka akan memberikan informasi yang menjadi data penelitian yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian. Proses seleksi responden tidak sekadar berfokus pada jumlah, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan pendekatan ini, diharapkan data dari hasil kuesioner dan wawancara dapat memberikan kontribusi optimal untuk pemahaman menyeluruh dan mendalam mengenai topik penelitian. Adapun aspek-aspek dari responden yang peneliti perhatikan adalah sebagai berikut :

Jumlah dan Jenis Kelamin Responden

Dari seluruh karyawan di PT Republik Mas Bandung peneliti memilih 10 orang karyawan untuk menjadi responden. Dari 10 responden tersebut didominasi oleh responden laki-laki. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar berikut:

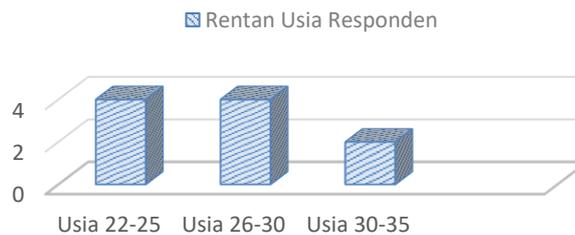


Gambar 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan percakapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa total responden dalam penelitian ini berjumlah 10 orang karyawan, dengan rincian 7 di antaranya adalah pria dan 3 wanita. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan variasi gender, memungkinkan untuk mendapatkan perspektif yang beragam dalam analisis data. Dengan demikian, analisis dapat mencakup sudut pandang yang luas dan memperkaya pemahaman tentang dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dari berbagai latar belakang gender.

Usia Responden

Dari segi usia, responden dalam penelitian ini juga menunjukkan variasi yang beragam, mencakup berbagai rentang usia mulai dari yang relatif muda hingga yang lebih matang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2 Rentan Usia Responden

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa rentang usia responden cukup beragam. Terdapat empat responden yang berusia antara 22 hingga 25 tahun, empat responden lainnya berusia antara 26 hingga 30 tahun, dan dua responden lainnya berusia antara 31 hingga 35 tahun. Variasi ini mencerminkan representasi yang seimbang dari berbagai tahap kehidupan dan karir, memungkinkan untuk memperoleh perspektif yang lebih lengkap mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dari berbagai kelompok usia. Dengan demikian, analisis dapat mencakup variasi dalam pengalaman, sikap, dan kebutuhan individu berdasarkan rentang usia mereka.

Lama Bekerja

Lama bekerja dari setiap responden juga menunjukkan variasi yang beragam, namun demikian, semua responden telah mengikuti pelatihan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



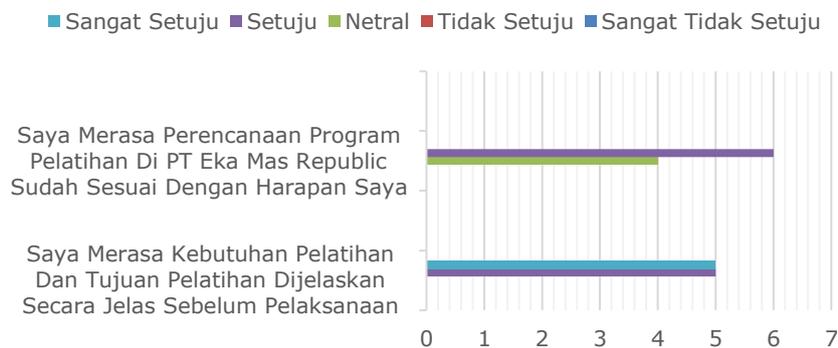
Gambar 3 Lama Responden Bekerja

Terdapat tiga responden yang memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 2 tahun, lima responden dengan pengalaman kerja antara 3 hingga 5 tahun, dan dua responden lagi yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Meskipun pengalaman kerja mereka berbeda, semua responden telah mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya relevan bagi karyawan yang baru memulai karir, tetapi juga bermanfaat bagi mereka yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang.

Pelatihan Sdm Karyawan

Dimensi Perencanaan Pelatihan

Dalam hal perencanaan pelatihan peneliti mendapatkan informasi berdasarkan kuesioner dan wawancara dengan 10 responden yang pernah mengikuti pelatihan, Adapun informasi yang peneliti dapat melalui kuesioner adalah sebagai berikut :



Gambar 4 Hasil Kuesioner Dimensi Perencanaan Pelatihan

Dari hasil kuesioner di atas, pembahasan mengenai Perencanaan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Penilaian Proses Perencanaan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian setuju terhadap proses perencanaan program pelatihan di PT. Eka Mas Republic Bandung yang dinilai sudah sesuai dengan harapan. Sebanyak enam responden menyatakan setuju bahwa proses perencanaan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan harapan mereka, namun ada juga empat responden yang merasa netral terhadapnya. Bagi 6 responden yang menyatakan setuju, mereka berpendapat bahwa tahapan perencanaan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini seperti disampaikan oleh salah satu responden :

"menurut saya proses perencanaan program pelatihan cukup baik. Semua tahapan direncanakan dengan terstruktur, dan kami diberikan jadwal serta materi yang akan dibahas beberapa hari sebelum pelatihan dimulai"

Oleh karena itu, karena informasi terkait pelatihan selalu disampaikan sebelum pelaksanaan, termasuk mengenai output atau tujuannya. Dengan demikian, karyawan merasa lebih siap dan terinformasi sebelum mengikuti pelatihan. Selain itu, terdapat juga responden yang menyoroti bahwa pelatihan yang dilaksanakan selalu disesuaikan dengan kebutuhan. Seperti yang diungkapkan oleh responden :

"menurut saya cukup baik, karena memang pelatihan itu biasanya diadakan sesuai dengan kebutuhan"

Artinya, program pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya sekadar *ceremonial* saja, tetapi benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Dengan demikian, menurut ke 6 responden tersebut, pelatihan menjadi lebih relevan dan bermanfaat bagi pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Sementara, dari ke 4 responden yang menyatakan netral terhadap proses perencanaan, salah satunya yaitu responden yang berpendapat :

"saya sebenarnya tidak terlalu tahu terkait proses perencanaan program pelatihan, makanya saya jawab dikuesioner netral, karena kan itu urusannya dengan bagian SDM"

Begitupun dengan 3 responden lainnya yang menyatakan netral, mereka kurang mengetahui secara detail tentang proses perencanaan tersebut. Menurut mereka penilaian netral ini disebabkan oleh kurangnya keterlibatan dari karyawan dalam proses perencanaan, sehingga mereka tidak berani untuk memberikan penilaian terhadap proses perencanaan. Meskipun mereka tidak terlibat langsung, mereka menyadari bahwa informasi terkait pelatihan biasanya memang disampaikan sebelum pelaksanaan, sehingga dalam hal ini, mereka hanya mengetahui informasi dasar saja seperti waktu, tanggal, dan lokasi pelatihan.

Disisi lain, hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT Eka Mas Republik, Peneliti melihat terdapat diskusi singkat antara HRD, dan karyawan, mereka membicarakan rencana pelatihan. Peneliti juga melihat adanya keterlibatan pimpinan perusahaan secara langsung dalam proses perencanaan. Pimpinan perusahaan memberikan arahan terhadap rencana pelatihan yang dibicarakan. Selain itu, keterlibatan karyawan juga terlihat dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan

Kejelasan Tujuan Dan Kebutuhan Pelatihan

Terkait indikator selanjutnya yaitu kejelasan tujuan dan kebutuhan pelatihan, terlihat bahwa indikator ini juga mendapatkan penilaian "Setuju" atau bahkan "Sangat Setuju". 5 responden menyatakan setuju bahwa penjelasan tersebut dijelaskan dengan jelas sebelum pelaksanaan, sementara 5 responden lainnya bahkan memberikan penilaian sangat setuju terhadapnya.

Para responden menilai bahwa penjelasan mengenai kebutuhan dan tujuan pelatihan sudah cukup atau bahkan sangat jelas, dengan memberikan gambaran mengenai apa yang akan dipelajari, tujuan akhir dari pelatihan, dan manfaatnya bagi pekerjaan sehari-hari. Menurut mereka hal ini sangat membantu mereka untuk mengetahui hal-hal apa saja yang akan didapatkan dari pelatihan tersebut. Mereka menyoroti pentingnya penyampaian informasi secara tepat waktu sebelum pelatihan dimulai. Salah satu responden menjelaskan terkait kejelasan tujuan pelatihan, sebagai berikut :

"nah iya tujuan sama pesertanya juga suka diinformasikan sebelum pelaksanaan. Kira-kira paling cepatnya 1 minggu sebelum pelaksanaan"

Selain itu, responden lainnya yang bernama Hasna Khoerunnisa juga menambahkan bahwa :

"klaw perihal ini selalu disampaikan secara jelas kepada calon peserta pelatihan sebelum pelatihan dilaksanakan atau paling lambatya ketika hari H sebelum acarnya dimulai".

Bedasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa rencana dan tujuan pelatihan biasanya disampaikan kepada calon peserta sekitar seminggu sebelum pelaksanaan, atau bahkan pada hari pelaksanaan pelatihan itu sendiri, tepat sebelum dimulainya acara pelatihan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari responden, peserta memang harus terinformasi secara tepat waktu mengenai tujuan dan agenda pelatihan, agar calon peserta pelatihan mempersiapkan diri untuk mengikuti pelatihan dengan lebih efektif.

Dimensi Pelaksanaan Pelatihan

Pada dimensi pelaksanaan pelatihan, peneliti kembali menyajikan hasil kuesioner dari 10 responden yang pernah mengikuti pelatihan. Adapun hasil kuesioner adalah sebagai berikut :



Gambar 5 Hasil Kuesioner Dimensi Pelaksanaan Pelatihan

Dari hasil kuesioner di atas, pembahasan mengenai Pelaksanaan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Penilaian Pelaksanaan Pelatihan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan telah berhasil memenuhi harapan para responden. Sebanyak 7 dari 10 responden menyatakan setuju bahwa pelatihan dilaksanakan sesuai dengan harapan mereka, karena sesuai pendapat dari ke 7 responden saat wawancara bahwa kompetensi dari pemateri mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami. Selain itu salah satu responden juga menambahkan bahwa :

"kwal pengalaman saya, pelaksanaan pelatihan di kantor ini tidak pernah asal-asalan, Jadi saya menilai bahwa pelaksanaannya sesuai harapan"

Dari hasil wawancara tersebut ia merasa bahwa pelatihan yang diikuti tidak dilakukan asal-asalan hanya untuk menggugurkan kewajiban saja, melainkan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Begitupun dengan responden lainnya yang setuju menilai bahwa pelatihan yang diselenggarakan dilakukan dengan baik dan tujuan yang jelas. Oleh karena itu, mereka menyatakan setuju bahwa pelatihan di PT Eka Mas Republic Bandung sudah sesuai dengan harapannya. Ada juga responden lainnya yang menyatakan tidak memiliki ekspektasi atau harapan khusus terkait pelatihan yang diikutinya, Namun, ia merasa pelatihan yang diberikan cukup baik, karena dari pelatihan tersebut dapat membantu dalam pekerjaannya. 3 dari 10 responden lainnya menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dilaksanakan sesuai dengan harapan mereka. Mereka berpendapat bahwa pelatihan sangat diperlukan oleh semua karyawan, untuk menunjang dalam pekerjaan setiap karyawan. Mereka juga sangat menikmati pelatihan yang diikutinya dan merasa pelatihan yang dilaksanakan sangat membantu meningkatkan keterampilannya. Hal ini juga disampaikan oleh salah satu responden :

"saya slalu menikmati kegiatan pelatihan yang diselenggarakan, karena memang sangat membantu bagi saya".

Metode Pelatihan

Terdapat aspek-aspek tertentu dari pelaksanaan pelatihan yang dianggap sangat membantu oleh para peserta dalam memahami dan menerapkan materi yang diberikan. 3 responden menyatakan setuju bahwa aspek-aspek tersebut sangat membantu, sementara 7 responden sangat setuju. Aspek-aspek pelatihan yang mereka anggap sangat membantu dalam pemahaman dan penerapan materi juga peneliti perdalam melalui wawancara.

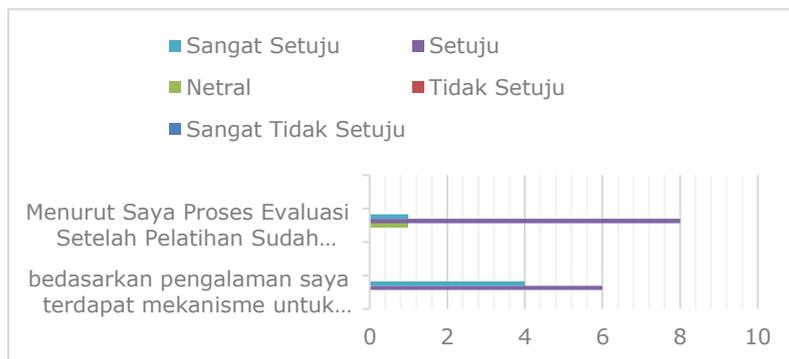
Hasil wawancaranya dari ke-10 responden menyatakan bahwa sesi praktik langsung sangat membantu dalam memahami materi yang disampaikan. Mereka merasa bahwa sesi praktik langsung memberikan kesempatan kepada peserta untuk secara langsung mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam situasi nyata. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka, tetapi juga membantu memperkuat keterampilan yang telah dipelajari. Sebagai contoh pada materi komunikasi. Salah satu responden yang mengaku bahwa :

"ketika praktik langsung itu menurut saya cukup membantu, kayak misalnya tentang komunikasi, terkadang saya kan masih suka canggung kalaw komunikasi dengan customer tapi sekarang cukup terbantu dengan praktik ketika pelatihan"

Dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa metode praktik secara langsung dalam pelatihan dapat membantunya mengatasi kecanggungan dalam berkomunikasi dengan pelanggan, yang merupakan keterampilan penting dalam pekerjaannya. Selain itu, sesi diskusi juga merupakan aspek paling penting dalam pelatihan. Menurut responden, diskusi membantu memperjelas materi yang disampaikan dan memungkinkan peserta untuk berinteraksi, bertukar pendapat, dan mengajukan pertanyaan, yang semuanya penting untuk memperjelas pemahaman dan memperdalam materi yang disampaikan, sehingga dengan diskusi memungkinkan peserta untuk mendapatkan penjelasan yang lebih mendetail. Menurut responden lainnya dengan adanya praktik serta diskusi menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif, di mana peserta merasa lebih termotivasi dan terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran mereka.

Dimensi Evaluasi Pelatihan

Hasil kuesioner dari 10 responden pada dimensi evaluasi pelatihan dapat dilihat pada Gambar berikut :



Gambar 6 Hasil Kuesioner Dimensi Evaluasi Pelatihan

Dari hasil kuesioner di atas, adapun pembahasan pada dimensi Evaluasi pelatihan adalah sebagai berikut :

Penilaian Evaluasi Pelatihan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai proses evaluasi setelah pelatihan sudah sesuai dengan harapan mereka. 8 dari 10 responden setuju bahwa proses evaluasi memadai, mereka menjelaskan bahwa setelah pelatihan peserta biasanya diminta mengisi beberapa pertanyaan tentang pelatihan yang telah diikuti dan ada sesi tindak lanjut (*follow-up*) untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan dapat dipahami dan diterapkan. Sementara 1 responden menyatakan sangat setuju, ia berpendapat bahwa :

“dari segi materi evaluasinya secara langsung di akhir kegiatan, sementara untuk evaluasi kegiatan biasanya akan ada kuesioner melalui link yang dibagikan untuk kami isi nantinya, dan itu biasanya tidak lama dari kegiatan selesai. jadi saya rasa sudah sangat baik”

Meskipun demikian terdapat juga 1 responden yang menyatakan netral karena kurang mengetahui mengenai proses evaluasi setelah pelatihan, menunjukkan kurangnya pemahaman atau keterlibatan dalam proses evaluasi, ia menyatakan bahwa :

“perihal ini juga saya kurang tahu, dan saya tidak berani memberikan penilaian”

Dari wawancara diatas, ia menyatakan tidak memiliki pendapat apapun mengenai kualitas evaluasi, karena ia merasa bahwa ia tidak mengetahui secara detail, sehingga ia tidak berani memberikan pendapat dan memilih netral.

Mekanisme Umpan Balik dan Saran

Pada indikator mekanisme umpan balik dan saran, 6 responden setuju bahwa mekanisme tersebut ada, sementara 4 responden sangat setuju, menunjukkan keyakinan dan kesadaran yang lebih tinggi terhadap mekanisme umpan balik ini memang ada. Tidak ada responden yang merasa tidak setuju atau netral, yang menandakan bahwa semua peserta menyadari dan menghargai adanya media atau saluran untuk memberikan umpan balik dan saran. Lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara terkait mekanisme apa saja yang disediakan untuk memberikan umpan balik atau saran setelah pelaksanaan pelatihan.

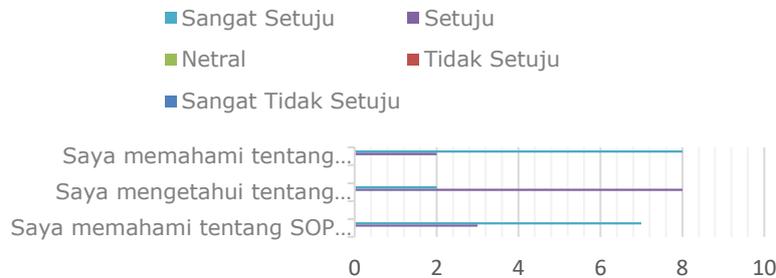
Responden menjelaskan bahwa mekanisme tersebut meliputi evaluasi materi dan evaluasi pelaksanaan kegiatannya, dimana untuk evaluasi materi biasanya para peserta diberikan pertanyaan secara langsung baik tertulis atau tidak untuk mengetahui sejauh mana mereka menguasai materi tersebut. Selain itu ada juga sesi presentasi terkait materi yang menjadi topik dalam pelatihan. Untuk evaluasi pelaksanaan kegiatannya, responden menjelaskan bahwa setelah selesai pelatihan para peserta diarahkan untuk mengisi kuesioner evaluasi melalui tautan yang dibagikan. Namun sebenarnya menyampaikan kritik dan saran secara langsung kepada atasan juga diperbolehkan, hanya saja kebanyakan peserta merasa canggung dan lebih nyaman melalui tautan tersebut. Hal ini juga diungkapkan oleh responden bahwa adanya kekhawatiran tentang kemungkinan terjadi kesalah pahaman apabila menyampaikan secara langsung kepada atasan, seperti pada hasil wawancara sebagai berikut :

“ada ko, ya tadi bisa lewat pertanyaan yang tadi saya bilang, atau sebenarnya menyampaikan langsung juga bisa, Cuma kurang enak jah, takutnya ada kesalah pahaman”

Kinerja Karyawan

Dimensi Peningkatan Pengetahuan

Hasil kuesioner pada dimensi peningkatan pengetahuan, peneliti sajikan sebagai berikut :



Gambar 7 Hasil Kuesioner Dimensi Peningkatan Pengetahuan

Peneliti memperdalam hasil kuesioner di atas, dengan pembahasan sebagai berikut :

Pemahaman tentang Produk dan Layanan Perusahaan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman tentang produk dan layanan perusahaan, dengan 2 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan sangat setuju. Dari hasil kuesioner tersebut, peneliti mendalami alasan atas jawabannya melalui wawancara. 2 responden yang menyatakan setuju, ia menyatakan setuju karena ia merasa cukup paham terkait produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini diungkapkan saat wawancara sebagai berikut :

“saya cukup paham terkait produk atau layanan”

Adapun satu responden lainnya yang menyatakan setuju. Ia mengakui bahwa pemahamannya terhadap produk dan layanan perusahaan, karena ia sudah memahami produk-produk terbaru. Hal ini ia ungkapkan saat wawancara sebagai berikut :

“sejauh ini pemahaman saya terhadap produk dan layanannya cukup baik, termasuk produk-produk terbaru juga saya sudah kuasai”

Sementara 8 responden lainnya yang menyatakan sangat setuju karena mereka berpendapat bahwa pemahaman terhadap produk dan layanan merupakan prasyarat sebelum bekerja. Hal ini juga bukan hanya sekedar kebutuhan, tetapi merupakan suatu keharusan, karena bagaimana mungkin seseorang bisa bekerja tanpa memahami produk atau layanan yang ditawarkan.

Pemahaman tentang Kebijakan Perusahaan

Mayoritas responden juga menyatakan bahwa mereka mengetahui tentang kebijakan perusahaan, dengan 8 responden setuju dan 2 responden sangat setuju. Setelah diwawancara, 8 responden yang menyatakan setuju menjelaskan bahwa alasan mereka paham akan kebijakan perusahaan tersebut karena kebijakan perusahaan selalu diingatkan dalam rapat mingguan atau bulanan, dan mereka selalu memperhatikan kebijakan tersebut saat bekerja. Salah satu dari 8 responden mengungkapkan pada saat wawancara:

“nah ini terkadang banyak karyawan yang kurang memperhatikan, karena lupa atau bagaimana saya juga kurang tahu, tapi klaw saya pribadi sangat memperhatikan hal ini, sehingga ya saya paham betul kebijakan dari perusahaan”

Artinya meskipun banyak karyawan yang kurang memperhatikan kebijakan perusahaan, ia pribadi sangat memperhatikan hal tersebut dan memahami kebijakan perusahaan. Disisi lain terdapat responden lainnya dari 8 responden, mengaku bahwa secara keseluruhan dia kurang paham tentang kebijakan kantor secara menyeluruh, namun dia hanya memahami kebijakan kantor terkait dengan bidang pekerjaannya saja, hal ini diungkapkan saat wawancara sebagai berikut :

"kwal secara keseluruhan saya kurang paham kebijakan kantor bagaimana, saya hanya paham kebijakan kantor dibidang saya jah, kayak misalnya saya harus stay dikantor kapan dan ke lapangan kapan"

Meskipun demikian, responden tersebut juga menjawab setuju pada kuesioner yang dibagikan, karena ia merasa cukup memahami kebijakan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Ada juga responden mengungkapkan bahwa ia jarang melakukan kesalahan ataupun ditegur oleh atasan, sehingga hal tersebut menurutnya merupakan bukti bahwa dia memahami kebijakan kantor. responden yang mengungkapkan pada saat wawancara sebagai berikut :

"saya sangat jarang melakukan kesalahan, itu cukup membuktikan bahwa saya juga paham dengan kebijakan kantor"

Sementara itu, 2 responden yang menjawab sangat setuju, salah satunya menyatakan bahwa pemahamannya terhadap kebijakan perusahaan semakin bertambah setelah mengikuti pelatihan di perusahaan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh responden pada saat wawancara sebagai berikut :

"sebenarnya saya memahami kebijakan perusahaan itu mengalir saja, dengan adanya pelatihan tersebut juga membuat saya semakin paham terkait kebijakan perusahaan"

Pemahaman terkait kebijakan perusahaan juga menurut responden merupakan hal yang diwajibkan, seperti yang diungkapkan saat wawancara :

"kwal urusan ini memang diwajibkan untuk dipahami sih sebenarnya"

Sehingga sudah sepantasnya seluruh karyawan mempelajari dan memahami kebijakan atau aturan dari perusahaan.

Pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur (SOP)

Kemudian, terkait dengan pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan perusahaan, hasilnya menunjukkan bahwa 7 responden sangat setuju dan 3 responden setuju. Dari 7 responden yang menyatakan sangat setuju, terdapat satu responden menjelaskan bahwa :

"ya tentu paham, karena SOP menjadi modal kami bekerja"

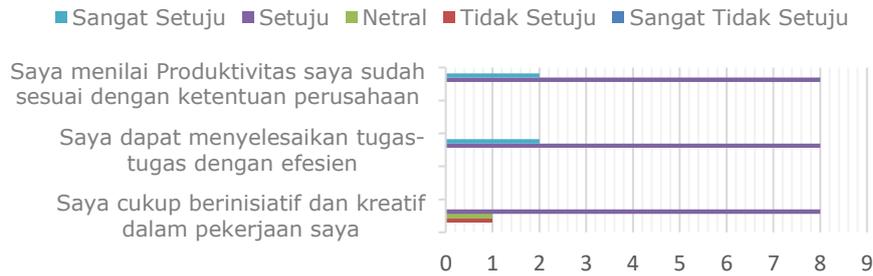
Bedasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pemahaman terhadap SOP perusahaan menjadi modal utama dalam bekerja. Sehingga SOP perusahaan adalah bagian yang wajib dipahami. Sementara 3 responden yang menyatakan setuju mereka cukup memahami SOP perusahaan karena memang tuntutan dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden saat wawancara sebagai berikut:

"ya itu juga bagian yang wajib untuk dipahami, karena tuntutan perusahaan kan kita haru bekerja sesuai SOP"

Pada dimensi ini, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap kinerja karyawan, memperhatikan dengan seksama bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Hampir semua karyawan terlihat memiliki pemahaman yang kuat terhadap tanggung jawab mereka masing-masing. Peneliti tidak menemukan adanya responden yang tampak bingung atau mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika ada pelanggan yang bertanya tentang produk, responden yang menangani pelanggan tersebut memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai produk dan layanan yang ditawarkan. Mereka mampu memberikan jawaban yang informatif dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan baik. Selain itu, peneliti tidak menemukan adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas oleh responden. Mereka mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan akurat, menunjukkan pemahaman yang baik pada kebijakan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi Peningkatan Kualitas Kerja

Hasil kuesioner pada dimensi peningkatan kualitas kerja ini memberikan gambaran terkait jawaban responden pada produktivitas, efisiensi, serta inovatif dan kreativitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 8 Hasil Kuesioner Dimensi Peningkatan Kualitas Kerja

Peneliti memperdalam hasil kuesioner di atas terkait dimensi peningkatan kualitas kerja, dengan pembahasan sebagai berikut:

Produktivitas

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 8 responden menyatakan setuju dan 2 responden lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan produktivitas, dari 8 responden tersebut terdapat 1 responden menyatakan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan selalu berusaha memberikan yang terbaik, hal ini ia ungkapkan saat wawancara sebagai berikut :

“kalaw boleh saya menilai, saya menilai produktivitas saya cukup baik. Sejauh ini saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan. Saya juga selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas saya, intinya saya selalu berusaha memberikan yang terbaik, meskipun mungkin ada saja yang perlu diperbaiki”

Selain itu, terdapat juga responden yang menjawab setuju pada kuesioner, akan tetapi ia sadar bahwa produktivitasnya memang belum sempurna, bahkan iapun memberikan skor pada produktivitasnya, namun meskipun demikian, ia selalu berusaha dengan maksimal. Hal ini ia ungkapkan saat wawancara sebagai berikut:

“kalaw saya boleh memberikan skor dari 1-10 terkait produktivitas saya sendiri, saya memberikan skor 8, artinya produktivitas saya memang belum sempurna makanya saya tidak berani kasi 10 juga, tapi saya sudah dan akan selalu mengupayakan semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik.”

Selanjutnya, 2 responden yang menjawab sangat setuju menyatakan bahwa mereka menilai produktivitas mereka di atas standar perusahaan, karena mereka selalu berusaha memberikan kinerja terbaik. Adapun berdasarkan hasil observasi pada dimensi peningkatan kualitas kerja, terlihat bahwa responden menunjukkan peningkatan dalam produktivitas mereka. Mereka terlihat lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas kerjanya.

Efisiensi

Pada indikator efisiensi, 8 responden menyatakan “setuju” bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. adapun alasanya dari 8 responden tersebut, terdapat satu responden yang menyatakan bahwa :

“Saya menilai efisiensi kerja saya juga cukup baik. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat tanpa mengabaikan kualitas”

Kemudian responden menambahkan dengan menyatakan bahwa :

“Dalam sehari saya bisa datang kerumah-rumah customer sesuai dengan target dari kantor”

Oleh karena itu, mereka menjawab “setuju” pada pernyataan kuesioner tentang efisiensi kerjanya. 2 responden lainnya menjawab sangat setuju pada pernyataan tentang efisiensi kerja pada kuesioner. Sesuai dengan pernyataan dari responden menyatakan saat wawancara sebagai berikut :

“saya sangat jarang mengerjakan sesuatu terlambat, jadi saya menjawab sangat setuju”

Selain itu, responden juga menjelaskan saat wawancara sebagai berikut :

“saya selalu mengutamakan efisiensi dari kinerja saya, semakin cepat pekerjaan menurut saya lebih baik, namun saya juga tetap memperhatikan kualitas kinerja saya”

Hal ini mencerminkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari responden dalam menjaga waktu dan sumber daya perusahaan. Mereka menyadari pentingnya efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa karyawan terlihat menggunakan waktu mereka dengan bijak dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif. Mereka menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cara yang lebih efisien, mengurangi waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya.

Inovatif dan Kreatifitas

Dalam hal inovatif dan kreativitas, terdapat sedikit variasi dalam penilaiannya, meskipun 8 responden setuju bahwa mereka cukup berinisiatif dan kreatif, ada juga 1 responden yang memberikan penilaian netral dan 1 responden lainnya yang tidak setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 responden yang menyatakan setuju, diketahui bahwa mereka merasa cukup inovatif dan kreatif dalam bekerja, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah, seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden yasebagai berikut :

“Saya merasa cukup inovatif dan kreatif juga dalam bekerja. Saya selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah. Contohnya ketika input data di Ms Excel, saya slalu mencari cara tercepat untuk menyelesaikan tugas tersebut.”

Contoh lain, seperti yang diungkapkan responden saat wawancara sebagai berikut :

“ketika tugas saya selesai, saya selalu menayakan kepada atasan apakah ada yang harus saya kerjakan lagi, itu sebagai contoh jah bahwa saya cukup inovatif dalam bekerja.”

Terdapat responden, ia pernah memberikan ide untuk mengadakan pelatihan *Service Excellent* yang dianggapnya diperlukan, hal ini juga sebagai contoh sikap inovatifnya dalam bekerja, yang ia ungkapkan dalam wawancara sebagai berikut:

“dari segi inovatif saya beberapa kali pernah memberikan ide untuk mengadakan pelatihan salah satunya service exelent yang memang diperlukan terutama untuk melayani customer. Perihal kreativitas saya rasa saya pribadi kurang kreatif.”

Bagi responden yang menjalankan tugasnya di lapangan menyatakan bahwa :

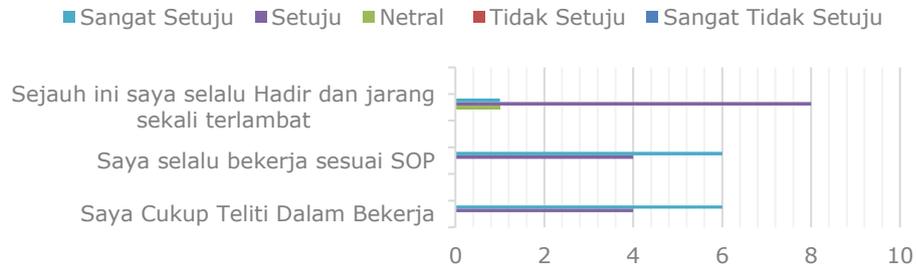
“ya lumayan lah yah, klaw di lapangan kita memang harus inovatif dan kreatif, karena banyak hal yag diluar prediksi.”

Hasil kuesioner dan wawancara di atas menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka cukup inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka mengungkapkan kesadaran akan pentingnya berpikir kreatif dalam menemukan solusi yang efektif dan efisien. Meskipun demikian , dari 10 responden terdapat 1 responden yang menyatakan netral karena ia tidak terlalu yakin dalam hal inovasi dan kreativitas kerjanya, namun sejauh ini ia tidak pernah menerima respon ataupun umpan balik yang negatif, baik dari atasan ataupun rekan kerjanya, sehingga menurutnya dalam hal inovatif dan kreativitas kerja masih aman-aman saja.

Sedangkan 1 responden lainnya menjawab tidak setuju pada kuesioner. Setelah diwawancara ia mengaku bahwa ia memang merasa masih kurang inovatif dan kreatif dalam bekerja. Selain itu, inovasi dan kreativitas responden juga diobservasi selama bekerja. Ada beberapa diantara mereka yang terlihat memikirkan solusi untuk masalah yang kompleks dan menunjukkan kemampuan untuk berpikir di luar kotak. Para karyawan terlihat aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja mereka. Beberapa di antara mereka bahkan mengusulkan ide-ide inovatif yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan. Meskipun tidak semua responden memiliki tingkat inisiatif dan kreativitas yang sama, namun adanya kesadaran akan pentingnya inovasi dan kreativitas dalam lingkungan kerja telah tercermin dalam upaya mereka untuk berpikir secara proaktif dalam menanggapi tantangan dan memecahkan masalah.

Dimensi Peningkatan Disiplin Kerja

Pada dimensi terakhir ini yaitu peningkatan disiplin kerja. Adapun hasil kuesioner pada dimensi peningkatan disiplin kerja ini dapat dilihat pada Gambar berikut :



Gambar 9 Hasil Kuesioner Dimensi Peningkatan Disiplin Kerja

Peneliti memperdalam hasil kuesioner di atas terkait dimensi peningkatan disiplin kerja, dengan pembahasan sebagai berikut :

Kehadiran dan Keterlambatan

Hasil kuesioner terlihat bahwa mayoritas responden menilai kehadiran mereka dengan jarang sekali terlambat. Sebanyak 8 responden setuju dengan pernyataan ini, dan 1 responden sangat setuju. Hal ini mencerminkan adanya konsistensi dalam kehadiran karyawan dan jarang terjadi keterlambatan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dari hasil kuesioner tersebut, peneliti mendalami alasan atas jawabannya melalui wawancara. Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa para responden memiliki beragam alasan terkait kehadiran dan ketepatan waktu mereka. Dari 8 responden yang menjawab setuju, menjelaskan bahwa :

"Selama enam bulan terakhir, pola kehadiran saya cukup konsisten dan tepat waktu. Saya jarang terlambat, dan jika ada keterlambatan, biasanya disebabkan oleh alasan yang tak terduga dan segera saya laporkan kepada atasan. Saya selalu berusaha untuk datang tepat waktu dan memulai pekerjaan sesuai jadwal".

1 responden yang menjawab sangat setuju, ia menjelaskan bahwa ia menyewa tempat tinggal, dimana lokasi tempat tinggalnya dekat dengan tempat kerja, hal ini ia ungkapkan dalam wawancara sebagai berikut :

"6 bulan terakhir saya mengambil cuti beberapa kali saja, bisa dihitung jari lah yah, karena selain cuti bersama saya Cuma ngambil 2/3 kali cuti karena ada keperluan mendesak. Sedangkan klaw keterlambatan saya rasa tidak pernah terlambat di 6 bulan terakhir ini, karena saya memang ngekos disekitaran sini kan, jadi aman"

Adapun 1 responden lainnya yang menjawab netral, ia mengaku beberapa kali terlambat karena pekerjaan di lapangan yang cukup menguras tenaga, sehingga beberapa kali juga pernah kelelahan dan terlambat untuk masuk kerja. Oleh karena itu, responden tersebut menjawab netral karena tidak tahu apakah pola kehadiran dan ketepatan waktunya sudah baik atau belum. Hal ini ia ungkapkan pada saat wawancara sebagai berikut :

"beberapa kali saya pernah terlambat. Karena klaw di lapangan itu kerjanya cukup makan tenaga jadi kadang suka kecapean jah"

Peneliti juga melakukan observasi. Selama observasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. Eka Mas Republic di Bandung, beberapa hal yang diamati, yaitu catatan kehadiran dan keterlambatan responden. Selama sesi 6 bulan terakhir tercatat bahwa ada peningkatan dalam kehadiran dan pengurangan keterlambatan karyawan.

Kepatuhan Terhadap SOP

Sementara terkait kepatuhan pada Standard Operating Procedures (SOP), hasil kuesioner menunjukkan bahwa seluruh responden bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Sebanyak 4 responden setuju, sementara 6 responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Hal ini mencerminkan tingkat ketaatan yang tinggi terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan di

perusahaan. Dalam wawancara, beberapa responden memberikan contoh atas jawaban mereka di kuesioner yang menyatakan setuju atau bahkan sangat setuju terkait kepatuhan mereka pada SOP yang sudah ditentukan. Salah satu Contohnya diungkapkan sebagai berikut :

"Ya, saya selalu bekerja sesuai SOP. Sebagai contoh, ketika ada customer menanyakan tentang produk, saya selalu layani dengan mengikuti SOP"

Selain itu, contoh lainnya membuat perencanaan dan laporan bulanan yang merupakan bagian dari SOP yang telah ditentukan. Hal ini diungkapkan sebagai berikut :

"ya tentu, contohnya saya membuat laporan bulanan yang itu merupakan bagian dari SOP yang sudah ditentukan"

Responden yang bertugas dilapangan juga selalu bekerja dengan memperhatikan SOP, seperti yang ia ungkapkan saat wawancara :

"ya pasti, contohnya ketika pemasangan produk saya mengikuti SOP dari kantor"

Kemudian ketika ada yang tertarik dengan produk, mereka juga akan melakukan *follow-up* sesuai dengan SOP. Hasil observasi terhadap kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). responden terlihat lebih patuh terhadap SOP yang telah ditetapkan. Mereka mengikuti prosedur kerja dengan lebih teliti dan konsisten, sehingga meningkatkan efisiensi dan konsistensi dalam operasi perusahaan. Menurut responden, kepatuhan pada SOP tidak hanya memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Dengan mematuhi SOP, responden dapat bekerja dengan lebih efisien karena mereka memiliki panduan yang jelas tentang bagaimana menjalankan tugas mereka. Hal ini membantu dalam menghindari kesalahan dan meminimalkan risiko terjadinya kejadian yang tidak diinginkan.

Ketelitian

Kemudian dalam hal ketelitian dan ketepatan bekerja, hasil kuesioner menunjukkan bahwa semua responden menilai diri mereka bekerja dengan teliti. 4 responden setuju, sementara 6 responden sangat setuju bahwa mereka teliti dan tepat dalam bekerja. Dalam wawancara, para responden memberikan wawasan yang lebih dalam tentang praktik ketelitian yang mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Adapun hasil wawancara terkait ketelitian dalam pekerjaan, sebagai contoh, salah satu responden mengungkapkan :

"Saya memastikan bahwa pekerjaan saya selalu tepat dan teliti dengan melakukan pengecekan ulang dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, ketika saya mengerjakan laporan bulanan, saya selalu melakukan verifikasi data beberapa kali untuk memastikan tidak ada kesalahan. Saya juga menggunakan alat bantu seperti spreadsheet dengan formula yang sudah diuji untuk meminimalkan kesalahan manusia"

Responden juga mengaku bahwa mereka bekerja dengan hati-hati, tidak terburu-buru, untuk mengurangi kesalahan, namun tetap memastikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini ia ungkapkan sebagai berikut :

"saya selalu membiasakan untuk bekerja dengan hati-hati dan tidak terlalu buru-buru, tapi tetap harus sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, hanya saja saya menjaga agar kerjaan saya tidak ada yang salah atau sekedar meminimalisir kesalahan"

Begitupun dengan responden yang bertugas dilapangan, mereka selalu melakukan pengecekan ulang setelah pemasangan untuk memastikan tidak ada yang terlupakan. Seperti yang dijelaskan oleh responden sebagai berikut :

"saya selalu cek ulang ketika beres pemasangan agar tidak ada yang kelupaan"

Beberapa diantaranya juga jika diperlukan maka akan mengkonfirmasi hasilnya kepada atasan atau rekan kerjanya untuk memastikan tidak ada kekurangan. Hal ini seperti yang diungkapkan sebagai berikut :

"saya selalu mengecek ulang hasil kerjaan saya, dan jika diperlukan saya juga suka menanyakan kepada rekan atau atasan klaw memang ada kekurangan"

Ketelitian dalam bekerja ini menurut para responden mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh mereka pada tugas yang diemban. Dengan menjadi teliti dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka menunjukkan komitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa responden memahami pentingnya akurasi dan kehati-hatian dalam setiap langkah pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Dimensi Perencanaan Pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan pelatihan di PT. Eka Mas Republic telah dilaksanakan. Responden mengindikasikan bahwa perencanaan dilakukan secara sistematis dan mencakup analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tujuan pelatihan jelas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat secara efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

Dimensi Pelaksanaan Pelatihan

Responden memberikan pendapat setuju pada proses pelaksanaan pelatihan, dengan banyak yang menyatakan bahwa pelatihan diselenggarakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam pelatihan dinilai efektif oleh para karyawan. Metode interaktif, seperti diskusi kelompok dan studi kasus, membantu karyawan memahami materi dengan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Dimensi Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan yang sudah dilakukan dalam mengukur keberhasilan pelatihan. Responden merasa bahwa evaluasi membantu mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Mekanisme umpan balik yang diterapkan memungkinkan karyawan memberikan saran dan masukan untuk perbaikan pelatihan di masa depan. Umpan balik ini dihargai oleh manajemen dan digunakan untuk menyempurnakan program pelatihan

Kinerja Karyawan

Dimensi Peningkatan Pengetahuan

Mayoritas responden menunjukkan pemahaman tentang produk dan layanan perusahaan, yang membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif. Sebagian besar karyawan juga memahami kebijakan perusahaan dengan baik, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam tingkat pemahaman. Hal ini menunjukkan pentingnya mengingatkan secara rutin dan komunikasi yang jelas. Selain itu, karyawan menunjukkan pemahaman yang kuat pada SOP, yang dianggap sebagai elemen kunci dalam menjaga konsistensi dan kualitas kerja.

Dimensi Peningkatan Kualitas Kerja

Mayoritas responden memberikan pendapat pada produktivitas mereka, dengan banyak yang menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu. Responden juga berkomitmen untuk bekerja dengan efisien, mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya untuk mencapai target yang ditetapkan. selanjutnya, terdapat perbedaan dalam tingkat inisiatif dan kreativitas di antara karyawan. Ada yang merasa inisiatif akan tetapi lemah dalam kreatifitas, ada juga yang merasa cukup baik dan merasa lemah di keduanya.

Dimensi Peningkatan Disiplin Kerja

Kehadiran responden sebagian besar jarang terlambat dan menunjukkan komitmen tinggi pada kehadiran yang konsisten. Kepatuhan pada SOP juga cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa SOP telah menjadi bagian integral dari rutinitas kerja bagi mereka. Responden menilai diri mereka cukup teliti dan tepat dalam bekerja. Upaya untuk mengurangi kesalahan dan

meningkatkan kualitas hasil kerja melalui berbagai strategi menunjukkan kesadaran akan pentingnya ketelitian dalam pekerjaan.

Pelatihan SDM di PT. Eka Mas Republic berperan dalam meningkatkan kinerja para responden. Perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi yang komprehensif memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan dan bermanfaat bagi mereka. Peningkatan pengetahuan, kualitas kerja, dan disiplin kerja yang diamati dalam penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan telah dilaksanakan.

SARAN

Dari temuan dalam penelitian tentang Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Eka Mas Republic di Bandung, sejumlah saran penting dapat diajukan untuk berbagai pihak terkait, yaitu:

Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan, baik Pimpinan atau Bidang SDM, Beberapa responden memberikan jawaban netral karena merasa tidak terlibat atau kurang mengetahui proses perencanaan pelatihan, maka disarankan untuk melibatkan karyawan secara aktif dalam proses perencanaan pelatihan akan membantu mereka memahami pentingnya pelatihan dan bagaimana pelatihan tersebut relevan dengan pekerjaan mereka.

Beberapa responden merasa netral terhadap proses evaluasi pelatihan karena kurang mengetahui atau merasa tidak terlibat dalam proses evaluasi tersebut, maka disarankan sosialisasikan proses evaluasi secara detail dengan menjelaskan kepada karyawan bagaimana proses evaluasi akan dilakukan, termasuk kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan dan bagaimana umpan balik mereka akan digunakan untuk perbaikan di masa mendatang. kemudian Libatkan Karyawan dalam Evaluasi dengan mengajak karyawan untuk ikut serta dalam proses evaluasi dengan memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai pelatihan.

Terdapat responden yang memberikan penilaian netral atau tidak setuju merasa kurang inovatif dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pelatihan yang fokus pada pengembangan kreativitas dan inovasi. yaitu dengan memberikan pelatihan yang menggunakan permainan atau kegiatan yang mendorong kreativitas dan inovasi. Misalnya, simulasi masalah dunia nyata yang harus dipecahkan secara inovatif oleh tim karyawan. Beberapa responden juga mengatakan netral untuk pola kehadiran dan keterlambatannya, untuk itu disarankan kepada manajemen perusahaan untuk evaluasi sistem pelaporan keterlambatan dan hadir secara rutin untuk mengidentifikasi tren dan masalah yang mungkin terjadi. Kemudian Komunikasikan kebijakan ini secara efektif kepada semua karyawan.

Bagi Karyawan / Responden

Adapun saran untuk karyawan / responden yaitu disarankan untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan pelatihan, yaitu dengan mengambil inisiatif untuk aktif berpartisipasi dalam proses perencanaan pelatihan dengan memberikan masukan dan saran yang konstruktif kepada manajemen. Ajukan pertanyaan atau klarifikasi jika ada ketidakjelasan tentang agenda pelatihan yang akan diadakan. Dalam hal emahaman dan keterlibatan dalam evaluasi pelatihan, jika anda merasa kurang terlibat atau kurang mengetahui proses evaluasi pelatihan, mintalah penjelasan lebih lanjut kepada manajemen atau bagian HR. Berikan umpan balik setelah pelatihan untuk membantu dalam proses evaluasi dan untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan.

Terkait pengembangan kreativitas dan inovasi, Ambillah inisiatif untuk mencari peluang pengembangan diri yang fokus pada meningkatkan kreativitas dan inovasi. Terapkan ide-ide baru atau solusi kreatif dalam pekerjaan sehari-hari dan berbagi hasilnya dengan tim atau manajemen. Kemudian kedisiplinan kehadiran, tingkatkan kesadaran tentang pentingnya disiplin kehadiran dengan mengikuti kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika ada keadaan darurat atau alasan yang tak terduga yang menyebabkan keterlambatan, laporkan kepada atasan atau bagian yang berwenang sesegera mungkin.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas sampel responden dengan melibatkan jumlah yang lebih besar serta variasi dari berbagai tingkatan dan departemen di perusahaan. Kemudian penting bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi yang lebih mendalam terhadap proses perencanaan dan evaluasi pelatihan di perusahaan. Hal ini mencakup bagaimana proses tersebut dijalankan, sejauh mana keterlibatan karyawan dalam proses tersebut, serta dampaknya terhadap pemahaman dan penerapan karyawan terhadap program pelatihan. Dianjurkan juga untuk melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang menyebabkan beberapa responden memberikan jawaban netral atau tidak setuju terhadap aspek-aspek tertentu dalam penelitian, seperti perencanaan pelatihan, evaluasi, dan kreativitas kerja. Ini akan membantu memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan potensi solusi untuk meningkatkan partisipasi dan efektivitas program-program ini.

Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut bagaimana implementasi saran-saran perbaikan yang diusulkan dalam penelitian dapat mempengaruhi dan memperbaiki praktik-praktik yang ada di perusahaan, seperti manajemen kehadiran, peningkatan inovasi, dan efektivitas program pelatihan. Terakhir, disarankan untuk mengaitkan temuan penelitian dengan tujuan strategis perusahaan secara lebih eksplisit. Ini dapat dilakukan dengan menunjukkan bagaimana peningkatan dalam aspek-aspek yang diteliti dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis yang lebih luas, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, atau efisiensi operasional perusahaan. Dengan pendekatan ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi, & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Casio, W. F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, and Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Christanto, F. Y. (2014). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Wahana Kosmetika Indonesia. *Jurnal: Manajemen Bisnis, Agora*, 17.
- Danim, S. (1995). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi bahasa indonesia, jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fausino, G. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- KBBI. (2023, Desember 18). *karyawan*. Retrieved from kbbi Kemendikbud: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> dikunjungi pada 14
- Lolowang, M. G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal: EMBA*, 177-186.
- Mangkunegara. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). . *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2010). *Human Resource Management. Edisi Tigabelas*, : . USA South-Western: Cengage Learning.
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). *Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke sepuluh, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Jurnal: Kajian Bisnis*, 52-63.
- Raharjo, D. (1999). *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*. Bandung: Mizan.
- Robert , M. L., & Jackson, J. H. (2002). *Management Resosuse : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2006). *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pemdekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- sari, W. (2012). Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" . *Jurnal Imu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*, 41.
- Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, G. (2006). *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Propesionalisme Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Solihin, I. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sonhaji, A. (2003). *Teknik Penulisan Lapangan Kualitatif Dan Penelitian Kualitatif Ilmu Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif , Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: alfabet.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto, & Juni , D. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABET.
- Tilon, D. A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. *Jurnal: Manajemen Bisnis, Agora*, 19.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, F. (2009). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN Wilayah Riau Cabang Pekanbaru. *Skripsi : UIN SUSKA*, 27.
- Wicaksono, Y. S. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal: Bisnis dan Manajemen*, 31 39.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yulianto, E. (2015). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta. *Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Yulianto, E. (2015). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta. *Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.