

PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PONYO KBD

Fiola Devita Defanny¹, Devinta Nur Arumsari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

fioladd@gmail.com¹, devinta.nur.kwu@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT; *One important factor that increases employee performance is by providing training programs to employees. This research assesses the effectiveness of employee training at Ponyo KBD. Based on observations and interviews, it was found that the training provided, including SOP, mentoring, coaching, and on-the-job training was carried out for 2-3 months. Can increase competency, technical skills and product knowledge in employees. This training has proven effective in improving service, performance efficiency, productivity and customer satisfaction. Overall, appropriate and effective training has a significant positive impact on employee performance and provides long-term benefits for Ponyo KBD.*

Keywords: *Training, Effectiveness, Employee Performance*

ABSTRAK; Salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan program pelatihan pada karyawan. Penelitian ini menilai efektivitas pelatihan karyawan di Ponyo KBD. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan bahwa pelatihan yang diberikan, termasuk SOP, mentoring, coaching, dan on-the-job training dilakukan selama 2-3 bulan. Dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan pengetahuan produk di karyawan. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan layanan, efisiensi kinerja, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Secara keseluruhan, pelatihan yang tepat dan efektif memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi Ponyo KBD.

Kata Kunci: Pelatihan, Efektivitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah peran penting di bagian sentral perusahaan. Sumber daya manusia aset bagi sebuah organisasi dimana hakikatnya sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Organisasi dapat melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan perlunya manajemen yang baik terutama SDM. Untuk dapat tercapai tujuan dengan memberdayakan

SDM perusahaan secara efektif dengan pemberian training terhadap pengelolaan karyawan. Maka dari itu, diperlukan peningkatan kemampuan tenaga kerja dengan latihan terus menerus. Pelatihan merupakan satu dari banyak faktor dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan mengurangi kesenjangan antara karyawan. Begitu peranan sumber daya manusia yang berdampak berjangka panjang dengan kualitas SDM.

Kualitas SDM merupakan perpaduan kemampuan fisik dan kemampuan non fisik yang dimiliki individu sehingga mereka dapat bekerja, berkreasi, berpotensi dalam organisasi. Dengan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan efektivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia yang terlatih dalam dilakukannya training yang tepat akan menimbulkan efektivitas kinerja karyawan. Sehingga dapat mengukur performa kinerja karyawan dan pengaruh apa yang didapat sumber daya manusia dalam pelatihan. Selain dengan pemberian pelatihan untuk menambah keterampilan, pemberian motivasi menjadi faktor dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.

Training penting bagi sumber daya manusia, pelatihan adalah proses yang terencana dan sistematis untuk membantu karyawan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Adapun definisi pelatihan menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan yang memadai sumber daya manusia di perusahaan berefek pada kinerja karyawan. Efektivitas menggambarkan hasil pada organisasi yang menyatakan sejauh mana kualitas, waktu dan kuantitas dicapai. Efektivitas yang bagus didapatkan dengan kinerja karyawan yang bagus dalam mengerjakan pekerjaannya, Sehingga dengan kinerja karyawan dapat mengukurnya dengan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dengan efektivitas kerja yang dilakukan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Ponyo KBD merupakan bisnis yang bergerak di bidang F&B tepatnya usaha minuman kekinian. Ponyo KBD berlokasi di Driyorejo, Gresik. Konsep yang digunakan kekinian dengan nuansa K-pop/Korea dengan fasilitas yang memadai untuk pengunjung seperti toilet, WIFI, stop kontak. Ponyo KBD dapat memberikan pelayanan yang bagus untuk para pengunjung sehingga pengunjung mendapatkan rasa loyalitas. Untuk menciptakan pelayanan yang terbaik digulung dengan sumber daya manusia berkualitas. Dengan begitu Ponyo untuk menjaga pelayanan yang

diberikan diberikannya pelatihan terhadap karyawan dimana menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan tetapi juga untuk mengembangkan sikap dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pemberian pembekalan pelatihan training terhadap efektivitas kinerja karyawan Ponyo KBD menjadi penting karena adanya kebutuhan untuk memahami dampak nyata dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia ini. Dengan memahami hubungan antara training yang diberikan dan peningkatan kinerja karyawan, manajemen kafe dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan operasional Ponyo KBD.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Pelatihan mengacu pada proses yang direncanakan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan mempelajari kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan memungkinkan karyawan untuk menguasai dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan), pelatihan vokasi meliputi semua kegiatan yang menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja berdasarkan tingkat keterampilan dan kualifikasi jabatan tertentu. Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta keahlian melalui pengalaman, dan mencapai kinerja yang efektif. Selain itu, pelatihan bermanfaat untuk mengembangkan individu dalam organisasi untuk masa depan. Dengan demikian, pelatihan membantu tenaga kerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan spesifik yang relevan.

B. Efektivitas Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan standar yang sudah ditentukan. Kinerja diukur dengan kualitas dan kuantitas. Faktor yang menjadi dasar dari kinerja dipandang dari pengaruh pelatihan, pengembangan, kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir. Menurut Adhari (2020) bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil diperoleh dari kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas. Dengan kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai hasil maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,

sederhananya berarti melakukan hal yang benar, sedangkan kinerja berarti melakukannya dengan baik. Dalam arti efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Efektivitas juga sebagai bentuk penilaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuan secara individu maupun berkelompok. Dalam pemahaman yang dijelaskan efektivitas merupakan ukuran dan kualitas keberhasilan kerja yang dicapai pegawai. Seorang pegawai dinyatakan bekerja efektif jika mampu mencapai tujuan dengan lebih baik dari standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Pada pelaksanaan yang digunakan penelitian ini pada kegiatan Magang Mandiri dari Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pada kutipan Nawawi (Purnomo, Agus dan Dr. Ahmad Muhibbin, 2018) Penelitian deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang mencoba memecahkan masalah dengan menggambarkan kondisi subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta dan menyajikan data tersebut secara apa adanya. Oleh karena itu, peneliti melakukan validasi dengan mengumpulkan melalui observasi selama menjalani magang di Ponyo KBD. Metode penelitian digunakan dengan wawancara salah satu karyawan di lapangan untuk mengetahui kondisi riil pada Ponyo KBD. Pelaksanaan di Ponyo KBD berlokasi di JL. Raya Batu Mulia, Kec. Driyorejo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara salah satu karyawan di Ponyo KBD, terkaitnya pemberian training pada karyawan. Pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Ponyo KBD, setiap karyawan awal bekerja di bekali dengan panduan terkait SOP Ponyo dan dilakukan pelatihan dalam bekerja. Dalam pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu investasi penting bagi perusahaan. Adanya faktor yang menunjangnya adanya pelatihan pada karyawan seperti kualitas kerjadan persaingan global. Pelatihan membantu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, sehingga memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ponyo KBD memberikan training pada karyawan dapat meningkatkannya kualitas, keterampilan teknis, dan pengetahuan terkait produk yang ditawarkan. Dengan training pada karyawan diharapkan memberikan layanan dan adanya kepuasan pelanggan. Teknis dalam pelatihan karyawan Ponyo membantunya dalam

memahami sistem, peralatan yang digunakan pada Ponyo. Pentingnya dalam pengenalan produk yang terdapat Ponyo serta pendalaman terkait informasi produk dan ditunjang dalam pertanian oleh pengunjung. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan efisiensi kinerja dan produktivitas karyawan. Pada Ponyo menerapkan sistem training mentoring dan coaching (supervisor) memberikan bimbingan secara langsung dan memberikan panduan selama training, diman karyawan belajar langsung dan berlatih (On-the-Job Training) yang mungkin dapat melakukannya praktik secara langsung. Dalam supervisi pada Ponyo KBD melakukan training pada karyawan kurang lebih 2-3 bulan lamanya dalam melakukannya training. Selama training memberikan bimbingan bersamaan karyawan praktik secara langsung ditunjang dengan komunikasi dan pemecahan problem solving pada lingkungan kerja yang diperkenalkan dalam training. Pemberian training telah dilakukan dengan sesuai sistem yang diterapkan, maka dari itu dilakukannya` pengamatan kinerja setelah training dengan melihatnya perubahan yang terjadi dalam efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Dengan training pada karyawan Ponyo KBD berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Keefektifan kinerja dalam pemberian training berdampak pada hasil kerja menjadi efisien dan menghasilkan output berkualitas tinggi, dapat dalam pemanfaat waktu pada pekerjaan dan lebih banyak menyelesaikan tugas. Dengan begitu juga meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan dimana berefek pada operasional Ponyo KBD. Turnover juga menjadi benefit bagi Ponyo KBD, turnover berarti dalam perusahaan dapat mempertahankan karyawan berpengalaman, mengurangi pelatihan karyawan baru serta menjaganya stabilitas pada tim. Pemberian training yang tepat dan efektif memiliki dampak positif yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Dengan manajemen Ponyo KBD memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas akan mendapatkan manfaat jangka panjang berupa karyawan yang lebih kompeten, produktif.

KESIMPULAN

Pelatihan di Ponyo KBD meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan pengetahuan karyawan melalui panduan SOP dan pelatihan kerja, terbukti efektif dengan sistem mentoring, coaching, dan on-the-job training selama 2-3 bulan. Pelatihan ini meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kinerja, produktivitas karyawan, mengurangi kesalahan, serta mempertahankan karyawan berpengalaman, memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Disarankan untuk melakukan evaluasi berkala, menambah program pengembangan

lanjutan, melibatkan karyawan dalam perencanaan pelatihan, menambahkan pelatihan soft skills, memberikan insentif, memanfaatkan teknologi e-learning, dan membentuk tim pelatihan internal untuk memastikan pelatihan tetap relevan dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & CIAMAS, E. S. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Kusumawati, E. (2023). Efektivitas kerja guru. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1487-1492.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
- Oktaviani, F., & Deltu, S. N. (2021). PENGARUH PEMBERIAN TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH KARIMUN KEPULAUAN RIAU. *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah*, 4(1), 387-390.
- Ratih, R. M., Muliatini, N., & Suhendi, R. M. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Bus Manag Entrep J [Internet]*. 2020; 2 (1): 66–77. Availablefrom: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/b mej/article/download/2500/3145>.
- Timur, N. V., Ekasani, K. A., & Sulasmini, N. M. A. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Housekeeping Departement. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1833-1854.