

ANALISIS PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA ALA DAPOER MAMI BEKASI

Nadya Silvi Adriana¹, Kenny Astria, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nadya.silvi06@gmail.com, dosen01899@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to determine the effect of training on employee performance at Ala Dapoer Mami Bekasi.*

Methods. *This research method uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out by combining observation, interviews and documentation with triangulation techniques. The subjects of this research consisted of 10 employees at Ala Dapoer Mami Bekasi.*

Results. *The training for employees provided by Ala Dapoer Mami is very important and useful for all employees in understanding the implementation of work to improve employee abilities and skills.*

Implications. *Training influences employee performance at Ala Dapoer Mami Bekasi, so the implication of this research is that job training can influence employee performance in achieving company goals in the future. So that problems in work implementation can be resolved and employee performance can be further improved.*

Keywords. : Job Training; Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada Ala Dapoer Mami.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dimana menggabungkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah 10 orang karyawan Ala Dapoer Mami Bekasi.

Hasil. Pelatihan bagi karyawan yang diberikan oleh Ala Dapoer Mami Bekasi sangat penting dan bermanfaat bagi seluruh karyawan dalam memahami pelaksanaan pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Implikasi. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ala Dapoer Mami Bekasi, sehingga implikasi dari penelitian ini adalah pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Sehingga permasalahan dalam pelaksanaan kerja dapat teratasi dan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Kata Kunci. Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Peran pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga, dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Dengan demikian, untuk sementara dapat disimpulkan dari dua pendapat di atas bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) akan sangat mempengaruhi organisasi, akan dibawa kemana organisasi itu tergantung Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dan dimiliki, apakah akan menjadikan organisasi yang baik ya sudah pasti harus ada Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula demikian sebaliknya apabila ketersediaan sumber daya manusia kurang mencukupi atau bisa disebut buruk sudah pastilah akan mendapatkan keburukan pula terhadap organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi tergantung kepada keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, hal itu menunjukkan betapa

pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) itu kepada organisasi.

Kinerja adalah pencapaian kerja seseorang yang diukur berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi tanggung jawab mereka dengan menghasilkan hasil yang mencakup kuantitas dan kualitas. Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif.

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang dimana dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan yang ada.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar para karyawan mampu memiliki kinerja yang baik sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam pelatihan, para karyawan diberikan bimbingan untuk memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Pelatihan

Jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui

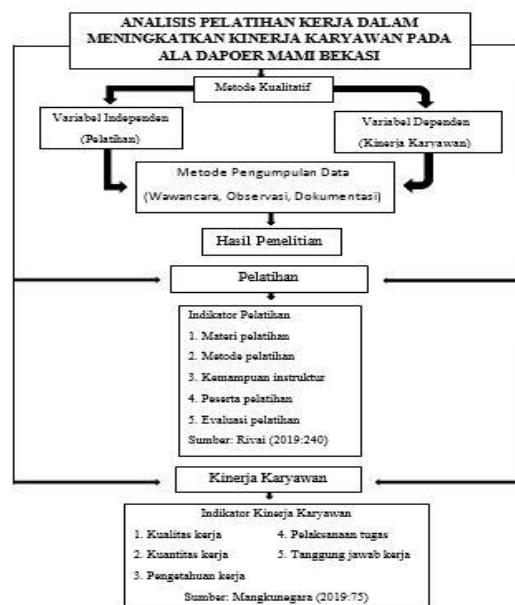
pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan dilakukannya pelatihan, perusahaan berharap akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan serta tujuan karyawan.

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Pelatihan akan meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah prestasi atau hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya yang dicapai.



Gambar 1. Model Penelitian

Proposisi Penelitian

Proporsi penelitian memiliki arti suatu perkataan atau pernyataan yang menggambarkan dari beberapa keadaan yang tentunya masih belum ada kejelasan apakah hal tersebut benar atau salah pada sebuah kalimat. Ada yang mengartikan proporsi penelitian sebagai ekspresi verbal dari putusan yang berisi pengakuan atau pengingkaran suatu (predikat) terhadap sesuatu yang lain (subyek) yang dinilai benar atau salah (Effendi, 2018).

Pelatihan merupakan suatu kebutuhan mendasar yang semestinya menjadi tolak ukur standar dalam panduan bekerja yang diberikan kepada karyawan Ala Dapoer Mami agar bisa bekerja sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan. Bahwa pada nyatanya ternyata pelatihan masih menjadi salah satu permasalahan utama yang terjadi di Ala Dapoer Mami karena masih kurangnya pengetahuan serta kemampuan karyawan yang berbeda-beda dalam menjalankan prosedur perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang akan dicapai. Dalam menjalankan kegiatannya, Ala Dapoer Mami harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dari waktu ke waktu agar tetap bisa bertahan di persaingan dunia F&B saat ini yang semakin banyak jumlahnya. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, serta mampu menunjang pekerjaan secara optimal dan mampu bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajiban yang telah diberikan perusahaan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian

yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2018:2) yang menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam filsafat ilmu.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ppositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Sumber data adalah tempat diperolehnya data secara langsung melalui para karyawan maupun dokumen-dokumen tertentu. Data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung kepada para karyawan sekaligus informan Ala Dapoer Mami. Pada penelitian kualitatif, kegiatan penelitian dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan.

Informan/narasumber kunci, yaitu yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian (Moleong, 2018). Adapun yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini ada karyawan Ala Dapoer Mami. Sedangkan informan non kuncinya adalah orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2018) subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut (Arikunto, 2019) subjek penelitian merupakan tempat

variable yang melekat. Serta tempat dimana data untuk variable penelitian diperoleh. Adapun data subjek penelitian yang dilakukan oleh peneliti ada karyawan Ala Dapoer Mami pada tahun 2023 sebanyak 10 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Subjek Penelitian

No.	Bagian Pekerjaan	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Owner	Wanita	1
2.	Admin	Wanita	2
3.	Baker	Wanita	2
4.	Helper	Wanita	2
5.	Kurir & Warehouse	Pria	3
Total			10

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada hasil penelitian dan pembahasan pertama mengenai apakah pelatihan yang diberikan sudah cukup membantu dalam bekerja. Disini peneliti menyimpulkan bahwa kita membutuhkan pelatihan dalam bekerja agar kita bisa mendapatkan pengetahuan atau pembahasan khusus mengenai pekerjaan yang akan kita kerjakan nantinya. Hal tersebut juga sangat membantu kita untuk bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sebelum kita benar-benar memasuki ranah pekerjaan. Dimana hal tersebut bisa menjadi Langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bekerja lebih maksimal nantinya.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kedua mengenai apakah anda merasa jenuh saat pelatihan. Disini peneliti menyimpulkan bahwa mereka hampir tidak merasakan jenuh ketika sedang mengikuti pelatihan. Karena mereka menganggap bahwa pelatihan ini merupakan salah satu Upaya untuk mengasah serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka agar bisa mengembangkan potensial diri mereka menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Pada hasil penelitian dan pembahasan ketiga mengenai materi yang diberikan apakah membosankan. Disini peneliti menyimpulkan bahwa karyawan tidak merasa bosan dengan materi yang diberikan. Hal itu dapat dilihat dari para karyawan yang memang menyukai bidang pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu pengarahan dan penjelasan yang diberikan oleh owner juga cukup jelas dengna menciptakan suasana yang nyaman maka para karyawan pun bisa bekerja dengan baik.

Pada hasil penelitian dan pembahasan keempat mengenai kesesuaian waktu yang diberikan. Disini peneliti menyimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa waktu pelatihan yang diberikan sudah sesuai. Melihat situasi dimana para karyawan melakukan pelatihan sambil membuat pesanan order dimana hal itu dilakukan pada jam kerja yaitu jam 10.00 WIB – 19.00 WIB.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kelima mengenai kesesuaian fasilitas dan tempat pelatihan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa fasilitas dan tempat yang digunakan untuk pelatihan dan bekerja sudah cukup baik dan

memadai. Melihat kondisi dimana Lokasi yang digunakan adalah rumah owner sendiri sehingga fasilitas yang diberikan sudah disesuaikan agar para karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Pada hasil penelitian dan pembahasan keenam mengenai pelatihan seperti apa yang ingin di dapatkan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa para karyawan sudah merasa cukup dengan pelatihan yang diberikan. Akan tetapi disini lain para karyawan berharap untuk bisa mendapatkan pelatihan terpisah di hari lain untuk berlatih. Hal itu bertujuan agar mereka memiliki kesempatan untuk lebih fokus berlatih tanpa harus terbebani dengan langsung mengerjakan pesanan customer.

Pada hasil penelitian dan pembahasan ketujuh mengenai hal yang perlu dilakukan agar karyawan yang mengikuti pelatihan tidak merasa bosan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa cara kerja yang kreatif dan suasana kerja yang asik dan nyaman merupakan suatu cara agar pelatihan yang diadakan tidak merasa membosankan. Selain itu, para karyawan juga merasa bahwa berbincang dengan rekan kerja merupakan salah satu cara untuk menghilangkan rasa bosan.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kedelapan mengenai materi pelatihan yang diadakan sama dan berulang. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa materi yang diberikan tidak sama dan berulang. Hal tersebut bisa dikatakan karena variasi setiap pesanan yang mereka buat itu berbeda sehingga bahan yang digunakan dan cara pembuatannya pun berbeda. Selain itu, pengulangan materi hanya dilakukan sebagai dasar pengingat atau memastikan bahwa semuanya tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kesembilan mengenai waktu terbaik untuk melakukan pelatihan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Ala Dapoer Mami memiliki berbagai macam jawaban yang berbeda-beda. Secara garis besar para karyawan merasa membutuhkan waktu tersendiri untuk melakukan pelatihan. Sehingga mereka bisa lebih leluasa berlatih. Selain itu,

pemilihan waktu yang tepat juga sangat berpengaruh dalam melaksanakan pelatihan tersebut.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kesepuluh mengenai pelatihan yang diberikan membawa hasil yang baik atau tidak. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengarahan yang diberikan langsung oleh owner membawa hasil yang baik bagi kinerja karyawan Ala Dapoer Mami. Hal tersebut membantu mereka dalam mengasah, menambah dan mengembangkan pemahaman serta kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka jalani.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kesebelas mengenai apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap owner sebagai pekerja dan untuk menjaga kepuasan customer. Akan tetapi, di awal-awal waktu bekerja, para karyawan pun berada dalam tahap belajar dan masih dalam waktu penyesuaian sehingga sempat terjadinya keterlambatan dalam bekerja.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kedua belas mengenai apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan lebih dari satu dalam satu waktu. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa para karyawan bisa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu. Melihat kondisi dimana pesanan yang cukup banyak sehingga mereka harus bisa beralih dari satu produk ke proses pembuatan atau kegiatan lainnya untuk mencapai target atau pesanan yang dibutuhkan. Selain itu, untuk beberapa divis seperti freelance tidak menutup kemungkinan untuk memiliki pekerjaan sampingan diluar sana, melihat kondisi dimana mereka hanya bekerja ketika dibutuhkan saja.

Pada hasil penelitian dan pembahasan ketiga belas mengenai apakah anda selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa para karyawan selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dan menyadari bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan sebuah

tanggung jawab dan kepercayaan yang Sudha diberikan oleh atasan pada saat bekerja.

Pada hasil penelitian dan pembahasan keempat belas mengenai apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Ala Dapoer Mami mengakui bahwa mereka pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dan cepat untuk mengatasi kesalahan tersebut.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kelima belas mengenai adakah teguran maupun hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa teguran merupakan salah satu hukuman yang diberikan kepada para karyawan ketika mereka melakukan kesalahan. Dari kesalahan tersebut mereka juga dituntut untuk belajar menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan hal itu juga menjadi pembelajaran bagi mereka untuk bisa bekerja dengan lebih baik kedepannya.

Pada hasil penelitian dan pembahasan keenam belas mengenai adakah perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya beberapa perubahan kinerja yang terjadi oleh karyawan Ala Dapoer Mami. Pada dasarnya tidak ada perubahan yang secara drastis baik peningkatan maupun penurunan. Untuk peningkatan sendiri itu pun bisa berkembang secara perlahan pada setiap prosesnya. Dan untuk penurunan nya sendiri hanya merupakan sebuah angin lewat. Dimana ada momen karyawan merasakan jenuh, suasana hati yang berubah-ubah, atau terjadinya masalah personal yang ternyata bisa membuat kinerja karyawan menjadi tidak stabil. Akan tetapi hal tersebut tidak bertahan lama dan karyawan akan Kembali bekerja dengan kondisi yang baik ketika hal tersebut sudah berlalu. sehingga bisa dikatakan dari awal bekerja hingga saat ini, karyawan Ala Dapoer Mami mengalami perubahan atau perkembangan kinerja ke arah yang lebih baik.

Pada hasil penelitian dan pembahasan ketujuh belas mengenai pekerjaan yang dilakukan apakah sudah

sesuai dengan prosedur atau SOP yang berlaku. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Ala Dapoer Mami sudah bekerja sesuai dengan prosedur atau SOP yang berlaku. Karena dengan menjalankan hal tersebut para karyawan bisa bekerja dan memahami jobdesknya dengan baik.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kedelapan belas mengenai seberapa baik pemahaman anda tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Ala Dapoer Mami sudah cukup baik memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga mereka sudah mengetahui apa saja yang harus mereka lakukan ketika bekerja.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kesembilan belas mengenai cara untuk menangani kritik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap karyawan pernah mendapatkan kritik di setiap divisinya. Akan tetapi mereka berusaha untuk menerima kritikan tersebut sebagai bahan evaluasi untuk mengembangkan kemampuan agar diri mereka menjadi lebih baik lagi. Mereka juga menganggap bahwa kritikan adalah hal penting yang harus segera diselesaikan permasalahannya dengan baik.

Pada hasil penelitian dan pembahasan kedua puluh mengenai hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas kinerja anda. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Ala Dapoer Mami memiliki sudut pandang yang berbeda-beda mengenai cara untuk meningkatkan kualitas kinerja diri. Ada yang mengatakan bahwa suasana hati dan istirahat yang cukup bisa mengembalikan semangat kita dalam bekerja. Ada juga yang mengatakan bahwa dukungan dari perusahaan berupa materi maupun non materi juga mampu meningkatkan kinerja kita. Selain itu, banyak juga yang mengatakan bahwa dengan mendengarkan kritik atau masukan dari orang lain, mampu membuat kita memahami kesalahan yang ada pada diri kita. Apabila kita bisa menerima kritikan dengan baik, hal tersebut mampu menjadi

ajang evaluasi diri untuk meningkatkan diri kita menjadi lebih baik lagi kedepannya

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya faktor yang mempengaruhi di dalam penelitian ini hanya terdapat variabel pelatihan, sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut peneliti, masih terdapat jawaban wawancara dari informan yang kurang jelas dan terlihat kurang konsisten. Hal tersebut bisa disebabkan oleh informan yang kurang fokus dan tidak teliti pada saat mendengarkan pertanyaan yang diajukan. Akan tetapi, hal tersebut bisa diatasi dengan cara mengkonfirmasi ulang jawaban yang diberikan serta memahami dan mengembangkan kembali pernyataan yang sudah ada. Adanya kendala yang terjadi setiap akan melakukan wawancara Bersama para informan seperti sering terjadinya perubahan jadwal wawancara. Hal itu disebabkan oleh susah nya para informan untuk menyesuaikan waktu untuk melakukan kegiatan wawancara ini. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih bervariasi dengan menambah persentasi karyawan.

6. Kesimpulan

Sistem pelatihan yang dilaksanakan oleh Ala Dapoer Mami, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber yaitu karyawan Ala Dapoer Mami, bisa disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dilakukan bersamaan ketika membuat pesanan customer. Sehingga pelatihan yang diadakan tidak memiliki hari terpisah atau hari khusus dalam melaksanakan program pelatihan tersebut. Dimana pelatihan tersebut dilakukan pada saat jam kerja

setiap harinya. Sehingga para karyawan merasakan adanya tekanan karena harus terjun langsung dalam proses pembuatan pesanan customer, sehingga bisa dikatakan bahwa mereka harus belajar tetapi dengan rasa kekhawatiran dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari wawancara yang sudah dilakukan mengenai variabel pelatihan yang menjadi objek penelitian ini sangat menyadari betul mengenai aspek pelatihan itu sendiri. Mulai dari hasil dari pelatihan itu sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Para karyawan menganggap bahwa materi yang diberikan, pemahaman, penerapannya sendiri dan durasi yang diberikan cukup untuk menunjang pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Melalui penelitian ini, pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan Ala Dapoer Mami dianggap sangat penting dan bermanfaat oleh seluruh karyawan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka dalam bekerja sesuai dengan hasil hipotesis yang sudah dilakukan.

Kinerja karyawan Ala Dapoer Mami secara garis besar bisa dikatakan masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan karyawan Ala Dapoer Mami. dimana Sebagian besar karyawan merasa dapat mengerjakan tugasnya dengan lebih baik setelah diadakan pelatihan dan pemahaman lebih lanjut mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Awal mula dimana para karyawan baru memulai kerja di perusahaan ini. Beberapa kali ditemukan adanya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. Seringkali mereka juga mendapatkan kritikan langsung dari customer mengenai pesanan mereka. Hal itulah yang menjadi factor lain yang membantu para karyawan untuk mengevaluasi diri dan mengetahui letak kesalahan mereka. Dengan adanya kesalahan yang terjadi, mereka berusaha dengan keras untuk memperbaiki kinerja mereka lebih baik lagi, seperti lebih fokus

dan teliti dalam bekerja, meningkatkan kerja sama dan menjaga komunikasi team dengan lebih baik lagi serta menjalin suasana atau lingkungan kerja yang nyaman. Pada akhirnya selain pelatihan, beberapa hal tersebut lah yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan Ala Dapoer Mami menjadi lebih baik dan semakin optimal kedepannya. Dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Kosdianti, Lipia, Didi Sunardi, and F. Ekonomi. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1.1 (2021): 141-150.
- Selviyanti, Nur Hidayah, et al. "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8.4 (2023).
- Safitri, Debby Endayani. 2019. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. *Jurnal Dimensi*, 240-248.
- Setiawan, Indra, Muhamad Ekhsan, and Ryani dhyan Parashakti. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 1.2 (2021): 186-195.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 900-910