

# **ANALISIS KEGIATAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA KARYA BHAKTI BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Tasya Noorfitria<sup>1</sup>, Muhammad Harlie<sup>2</sup>, Hairul<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0451  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0006045401  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125096201  
**Email : tasyanoorfitria5@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin. 2) Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pelatihan yang seharusnya dilaksanakan pada PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin dan sampel sebesar 44 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin yaitu identifikasi regulasi tidak komprehensif, efektivitas pelatihan yang ada di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin setelah peserta mengikuti pelatihan ilmunya tidak bisa diimplementasikan 100% di perusahaan, penyebabnya bisa saja entrepreneur tidak maksimal saat menyampaikan, atau mungkin peserta pelatihan yang tidak dapat menerima atau menyerap penjelasan dari entrepreneur sehingga tidak maksimal dalam penguasaan materi. Pihak perusahaan mengatakan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin belum maksimal diperkirakan kurang lebih 30%. Karena terkendala oleh jadwal vendor yang tidak tepat waktu, dan karyawan yang ingin mengikuti pelatihan masih mempunyai kesibukan di perusahaan.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine : 1) To find out the training activities carried out by PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin. 2) To find out the implementation of training activities that should be carried out in PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin.*

*This research design is a qualitative research and is a survey research. Research population all employees PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin and a sample of 44 respondents.*

*The results of the study indicate that the problems being faced by PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin namely the identification of regulations that are not comprehensive, the effectiveness of the training at PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin after the participants have attended the knowledge training cannot be implemented 100% in the company, the cause could be that the entrepreneur is not optimal when delivering, or maybe the trainees are unable to accept or absorb the explanation from the entrepreneur so that not optimal in mastery of the material. The company said that the training activities carried out by PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin had not been maximized, which was estimated at around 30%. Because it is constrained by vendor*

*schedules that are not on time, and employees who want to take part in this training are still busy at the company.*

**Keywords : Training, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan organisasi, khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara bekerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan psikis dari manusia itu sendiri.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan, baik yang bersifat jangka pendek, maupun jangka panjang. Tercapainya suatu tujuan bukanlah merupakan suatu hal yang dapat terjadi secara kebetulan atau dengan begitu saja tetapi melalui suatu proses.

Dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu manajemen

perusahaan yang baik dan di dalam manajemen tersebut dibutuhkan pula, dimana peran manajer tersebut dituntut dalam pengembangan fungsi dari manajemen perusahaan. Selain itu juga dituntut untuk dapat mempertahankan tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Bisa kita perkirakan Seperti apa jadinya bila para karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka, mereka pasti akan melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya yang nantinya akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan. Dalam menyikapi hal tersebut perusahaan perlu kiranya mengambil langkah-langkah yang tepat dan efisien. Penyelenggaraan pelatihan yang khusus bagi karyawan baru merupakan cara yang sering dilakukan oleh berbagai perusahaan dalam hal ini manajemen personalia dalam rangka memberikan informasi kepada para karyawannya tentang tugas, tanggung jawab serta kedudukan mereka dalam perusahaan. Selain itu juga pelatihan memberikan gambaran kepada mereka mengenai sistem dan prosedur kerja sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan akan efisiensi kerja yang diharapkan.

Program pelatihan pun dilaksanakan dalam rangka menambah wawasan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan, agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja, dengan demikian diharapkan mencapai hasil yang memuaskan baik ditinjau dari segi tercapainya tujuan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana perkembangan tersebut selalu diikuti dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, baik mengenai sistem maupun prosedur kerja juga

penggunaan peralatan kerja yang ada. Dari kondisi tersebut, diharapkan para karyawan pun dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang sedang terjadi yang mana dituntut adanya sikap, tingkah laku dan kemampuan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik menurut sistem serta prosedur kerja yang ditetapkan sehingga tercipta efisiensi kerja yang diinginkan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin yaitu identifikasi regulasi tidak komprehensif, efektivitas pelatihan di PT. Buana Karya Bhakti setelah peserta mengikuti pelatihan ilmunya tidak bisa diimplementasikan 100% di perusahaan, penyebabnya bisa saja entrepreneur tidak maksimal saat menyampaikan, atau mungkin peserta pelatihan yang tidak dapat menerima penjelasan dari entrepreneur sehingga tidak maksimal dalam penguasaan materi. Pihak perusahaan mengatakan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin belum maksimal diperkirakan kurang lebih 30%. Karena terkendala oleh jadwal vendor yang tidak tepat waktu, dan karyawan yang ingin mengikuti pelatihan masih mempunyai kesibukan di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk lebih mengetahui sejauh mana kegiatan pelatihan yang ada di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin, maka dari itu penulisan melakukan melakukan ini dalam bentuk skripsi yang berjudul “ANALISIS KEGIATAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA KARYA BHAKTI BANJARMASIN”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena secara apa adanya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa

fakta-fakta saat ini suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan menyebar kuesioner dengan karyawan PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin diperoleh jawaban berikut.

1. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan, jumlah karyawan laki-laki yaitu 84,10 % sedangkan karyawan perempuan hanya 15,90 %.
2. Responden yang berumur 17-25 tahun adalah sebanyak 18,19 %, responden yang berumur 26-35 tahun adalah sebanyak 43,19 %, responden yang berumur 36-45 tahun adalah sebanyak 22,72 %, sedangkan yang berumur > 45 tahun adalah sebanyak 15,90 %.
3. Jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA atau sederajat adalah sebanyak 22,72%, jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana muda (D3) adalah sebanyak 18,19 %, jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana S1 adalah sebanyak 47,72 %, sedangkan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana S2 adalah sebanyak 11,37%.
4. Responden yang bekerja di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin antara 1 – 5 tahun sebanyak 22,73 %, responden yang bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 72,73 %, sedangkan responden yang bekerja antara 11 – 15 tahun adalah sebanyak 4,54 %.
5. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan instruktur/trainer ahli dalam menyampaikan materi pelatihan yaitu sebanyak 65,90 %.
6. Jawaban responden mengenai instruktur menguasai materi pelatihan sehingga

mampu menjelaskan materi dengan baik yaitu sebanyak 84,10 %.

7. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan peserta pelatihan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 52,27 %.
8. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang peserta lakukan yaitu sebanyak 68,18 %.
9. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami yaitu sebanyak 79,54 %.
10. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat yaitu sebanyak 68,18 %.
11. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan peserta selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan yaitu sebanyak 61,36 %.
12. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan peserta memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yaitu sebanyak 61,36 %.
13. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan pekerjaan yang peserta lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebanyak 68,18 %.
14. Jawaban responden untuk indikator pertanyaan peserta selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan yaitu sebanyak 50%.

## **PENUTUP**

1. Berdasarkan wawancara penulis dengan narasumber yaitu dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin yaitu identifikasi regulasi tidak komprehensif, efektivitas pelatihan

yang ada di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin setelah peserta mengikuti pelatihan ilmunya tidak bisa diimplementasikan 100% di perusahaan, penyebabnya bisa saja entrepreneur tidak maksimal saat menyampaikan, atau mungkin peserta pelatihan yang tidak dapat menerima atau menyerap penjelasan dari entrepreneur sehingga tidak maksimal dalam penguasaan materi. Pihak perusahaan mengatakan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin belum maksimal diperkirakan kurang lebih 30%. Karena terkendala oleh jadwal vendor yang tidak tepat waktu, dan karyawan yang ingin mengikuti pelatihan masih mempunyai kesibukan di perusahaan.

2. Pelatihan sangatlah penting dan dianggap perlu oleh hampir seluruh karyawan dalam menunjang kinerja karyawan PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin. Dengan adanya pelatihan, karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih baik.
3. Kinerja karyawan yang ada di PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin mendapat respon yang cukup baik. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden mengenai pencapaian target pekerjaan mencapai 68,18%. Selain itu keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Buana Karya Bhakti Banjarmasin mencapai 61,36%, dan karyawan dalam bekerja sangat memperhatikan ketelitian sehingga tidak terdapat kesalahan yaitu mencapai 61,36%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar Ali. (2020). Hubungan Pelatihan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Kantor Pusat.
- Alfina. (2015). Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UD. Trio Motor Honda 2 Naga Banjarmasin.

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benyaminsz, A. J. (2017). *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makasar*.
- Cholih Abdul. (2014). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Ombak: Yogyakarta.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO)*
- Haris Abdul. (2016). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Sumber Rezeki Alumunium Banjarmasin*.
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit UB Press: Malang.
- Mahariadi. (2013). *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Koperasi Sucofindo Site Batu Licin*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Novia Devi Damayanti. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leoco Indonesia Di Delta Silicon 2*.
- Pranata Okky Sandy, Astuti Endang Siti, Utami Hamidah Nayati. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan*.
- Rezeky Novita Noor. (2014). *Analisis Faktor Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Asam-asam*.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Wangi Nadia Sekar. (2015). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Galaxy Banjarmasin*.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta:Kencana.