

Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Peningkatan Keterampilan Karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia

Ridha Khairunnisa

Universitas Nusa Putra dan ridha.khairunnisa_mn23@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan dampak pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan keterampilan karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia dengan memberikan kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja di PT. Cosmo Technology Indonesia. Penelitian ini melibatkan 20 karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia yang dipilih secara acak. Pelatihan dan pengembangan digunakan sebagai variabel independent dan peningkatan keterampilan karyawan sebagai variabel dependent. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 22. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia. Dampak dari penelitian ini, menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan pelatihan serta pengembangan karyawan agar keterampilan karyawan meningkat.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Peningkatan Keterampilan, Karyawan, PT. Cosmo Technology Indonesia

ABSTRACT

This study uses quantitative methods to assess the effects of training and development on improving the skills of employees of PT Cosmo Technology Indonesia by giving questionnaires to employees who work at PT Cosmo Technology Indonesia. This study involved 20 randomly selected employees of PT Cosmo Technology Indonesia. Training and development are used as independent variables and employee skill improvement as the dependent variable. The analysis used multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS 22. The results has showed that both independent variables had a significant impact on improving the performance of PT Cosmo Technology Indonesia employees. The impact of this research, shows that companies must pay attention and improve employee training and development so that employee skills increase.

Keywords: Training, Development, Skill Improvement, Employee, PT Cosmo Technology Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berubah saat ini, kerja tim sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan tim sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan koordinasi yang baik di antara anggota tim. Fokus penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana koordinasi dan komunikasi mempengaruhi efektivitas tim di cabang Mixue Cisaat. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan 23 responden dan menggunakan SPSS untuk menganalisis data.

Sumber daya manusia penting perannya pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan individu yang terlibat pada peningkatan produktivitas perusahaan guna meraih goal (tujuan) suatu perusahaan. SDM (Sumber daya manusia) dapat dikembangkan agar terciptanya lingkungan kerja yang positif dan menghasilkan output yang maksimal. Pada era globalisasi yang pesaingannya semakin ketat, perusahaan diharuskan untuk selalu meningkatkan kinerja

karyawannya agar bisa bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi ini. Salah satu strategi penting yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan ini adalah pengembangan dan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan dapat diartikan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk memajukan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Dessler 2017).

PT. Cosmo Technology Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat elektronik, menyadari pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan ini telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka (Robbins dan Judge 2013). Studi mengenai dampak pelatihan dan pengembangan pada peningkatan keterampilan karyawan di PT. Cosmo Technology Indonesia di Sukabumi memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tanjung, R (2019) menyatakan, pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja seluruh tim dan organisasi. Sebab, pelatihan dapat memperkuat budaya kerja yang positif dan mendorong kerja sama antar karyawan. Dengan PT. Cosmo Technology Indonesia, perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang mencakup baik pelatihan teknis terkait produksi peralatan elektronik maupun pelatihan non teknis seperti keterampilan komunikasi dan manajemen. Berdasarkan laporan internal perusahaan, hasil program pelatihan dan pengembangan ini menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang signifikan. Karyawan yang mengikuti pelatihan melaporkan bahwa dalam proses bekerja mereka merasakan naiknya rasa percaya diri dan lebih termotivasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Analisis data kuantitatif karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan karyawan serta peningkatan keterampilan. Data yang diperoleh dari survei dan evaluasi pegawai menunjukkan bahwa mereka yang mengikuti pelatihan secara rutin memiliki tingkatan kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan. Kepuasan kerja dan motivasi karyawan meningkat setelah mengikuti program pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Metodologi kuantitatif yang digunakan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia. Survei ini mencakup pernyataan tentang frekuensi dan jenis pelatihan serta pengembangan terhadap keterampilan karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

Menurut Kaswan (2016) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan keahlian yang diperlukan oleh organisasi, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan

efisien, serta memperoleh kemampuan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul dalam organisasi.

B. Pengembangan

Menurut Sikula dalam Priansa (2016), pengembangan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan konseptual dan teoritis kepada staf manajemen melalui berbagai proses pendidikan yang berlangsung lama. Proses ini melibatkan penggunaan metode yang terorganisir dan terstruktur. Pengembangan ini diharapkan meningkatkan kemampuan karyawan manajemen untuk menangani perubahan dan tantangan yang muncul dalam organisasi. Sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja, produktivitas, dan etika kerja karyawan manajemen.

C. Peningkatan

Menurut Sikula dalam Priansa (2016), peningkatan adalah proses pendidikan jangka panjang yang melibatkan metode terorganisir dan terstruktur yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan konseptual dan teoritis kepada karyawan manajemen. Tujuan dari peningkatan ini adalah untuk memberi mereka kemampuan dasar yang lebih baik untuk menangani perubahan dan masalah yang muncul dalam organisasi.

D. Keterampilan

Menurut Sugiyono (2011) keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih yang memungkinkan seseorang melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 28 pernyataan yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan dan peningkatan keterampilan kepada 20 karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia. Uji yang dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda, Normalitas dan Reliabilitas.

Sugiyono (2018) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan dilakukan secara sistematis dan kompleks untuk mencapai tujuan. Regresi linear berganda menurut Wooldridge (2013) adalah model yang menghubungkan beberapa variabel independen dan satu variabel dependen melalui persamaan linier. Analisis ini membantu dalam memahami besarnya dan arah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji normalitas menurut Ghozali (2017) untuk mengetahui variabel berdistribusi normal. Model regresi yang benar dan berkualitas akan menunjukkan distribusi data yang normal atau hampir normal. Untuk mengevaluasi normalitas, uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk digunakan. Dengan nilai p di atas 0,05, uji ini menunjukkan bahwa distribusi adalah normal. Menurut Sugiyono (2021) Reliabilitas adalah alat ukur yang mempunyai kepercayaan tinggi saat dilakukan lebih dari satu kali pada subjek dalam kondisi yang sama. Pengukuran reliabilitas tinggi

merupakan pengukuran yang menunjukkan data reliabel. Pada uji Reliabilitas, yang paling umum digunakan adalah metode Cronbach’s Alpha yang memiliki segmentasi:

- 1) $\text{Alpha} < 0.50$: Rendah
- 2) $0.50 < \text{Alpha} < 0.70$: Moderat
- 3) $\text{Alpha} > 0.70$: Mencukupi
- 4) $\text{Alpha} > 0.80$: Kuat
- 5) $\text{Alpha} > 0.90$: Sempurna

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Ganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .721 ^a | .520 | .463 | 4.219 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Pada tabel di atas terdapat R square bernilai 0.520 yang artinya variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent sebesar 52%. R square merupakan nilai yang menunjukkan persentase variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan sisanya adalah sebesar 48% yang terpengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 327.531 | 2 | 163.766 | 9.198 | .002 ^b |
| Residual | 302.669 | 17 | 17.804 | | |
| Total | 630.200 | 19 | | | |

- a. Dependent Variable: Peningkatan Keterampilan
- b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.041 | 7.583 | | 1.192 | .250 |
| Pelatihan | .418 | .290 | .400 | 1.443 | .167 |
| Pengembangan | .469 | .361 | .360 | 1.299 | .211 |

a. Dependent Variable: Peningkatan Keterampilan

Pada tabel di atas didapat nilai Beta 0.360 atau 36%, karena kurang dari 0,50 maka termasuk pada kategori moderat.

B. Uji Normalitas

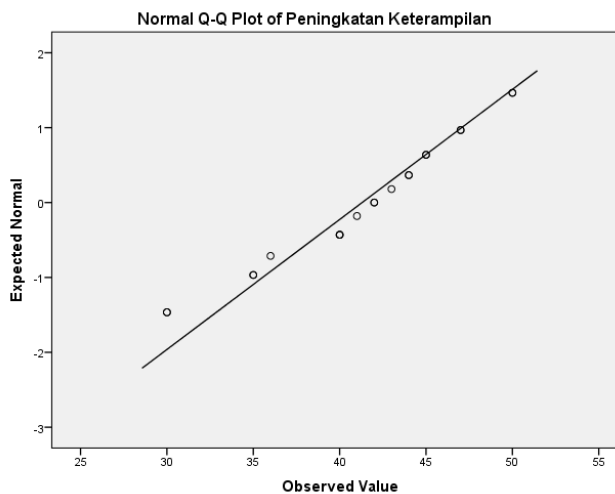
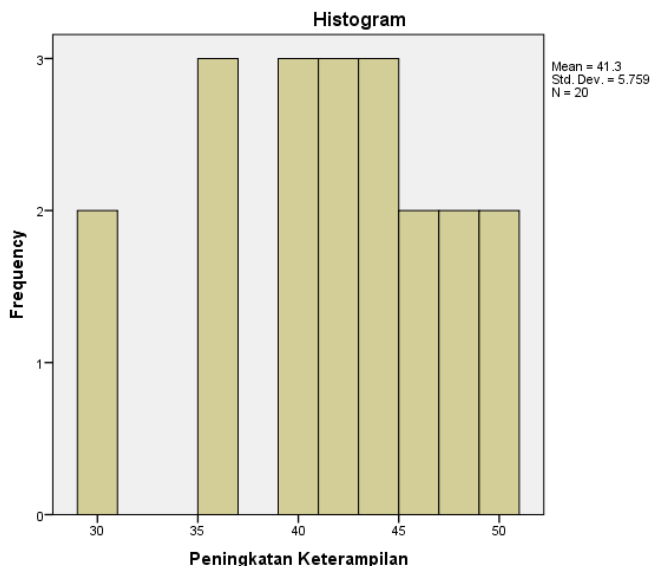
Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Peningkatan Keterampilan | .161 | 20 | .188 | .947 | 20 | .326 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pada uji normalitas nilai signifikasi (p) pada Kolmogorov-Smirnov bernilai 0.188 (p lebih dari 0.05), sehingga data berdistribusi normal.

Pada uji normalitas nilai signifikasi (p) pada uji Shapiro-Wilk bernilai 0.326 (p lebih dari 0.05), sehingga data yang terdistribusikan berjalan normal.



C. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .871 | .878 | 10 |

Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan 0,871 yang berarti kedua variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan tinggi.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .828 | .832 | 8 |

Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan 0,828 yang berarti kedua variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan tinggi.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .902 | .905 | 10 |

Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan 0,902 yang berarti kedua variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan tinggi.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini, pelatihan dan pengembangan berdampak positif terhadap peningkatan keterampilan karyawan PT Cosmo Technology Indonesia. Terdapat nilai R square sebanyak 52% yang menunjukkan bahwa kedua variabel independent dari pelatihan dan pengembangan memengaruhi peningkatan keterampilan karyawan. Pada uji normalitas, nilai signifikansi (p) di uji Kolmogorov-Smirnov bernilai 0.188 (p lebih dari 0.05), uji Shapiro-Wilk bernilai 0.326 (p lebih dari 0.05), sehingga data berdistribusi normal. Pemerolehan hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan pelatihan serta pengembangan karyawan agar keterampilan karyawan meningkat. Selain itu, pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi yang efektif bagi PT. Cosmo Technology Indonesia meningkatkan keterampilan dan efisiensi karyawan. Dengan terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan berkualitas, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya di industri elektronik yang semakin padat. Pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, namun juga membantu mereka mengembangkan keterampilan sosial dan kepemimpinan yang penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

REFERENSI

- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, Muhammad Isa Ansori, 2024. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital, 2 (2), 95-110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
<https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya/article/view/3288>
- Noviyanti Rianti Putri, Sri Langgeng Ratnasari, 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam, 7 (1), 48-55 E-ISSN: 2548-9836. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/1083>
- Salju, 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Palopo, 3 (2), 231-240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3n2.2569>,
<http://digilib.umpalopo.ac.id:8080/jspui/handle/123456789/913>
- Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati, 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang kota Mangelang, 3 (2), 11-22. E – ISSN 2684 – 7000.

Yuli Sudargini, 2021. Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah, 2 (5), 213-227. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
<https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>