

Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinergi Persada Nusantara

Adam Wahyu Satrio^{1*}, Suroso², Dwi Epty Hidayaty³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: mn22.adamsatrio@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Penulis Korespondensi: mn22.adamsatrio@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the role of training in improving employee performance at PT. Sinergi Persada Nusantara. This study design uses a qualitative research method with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation of informants in the company environment of PT. Sinergi Persada Nusantara office. The results of the study indicate that the implementation of employee training programs has a significant influence on improving employee performance. Employees feel more appreciated and have higher work enthusiasm due to training and competency development from the company, supporting factors have a very important role in ensuring that training results can be applied effectively by employees in their daily work, this program helps improve technical skills and understanding of company values. As a result, employees show an increase in work efficiency, discipline, and sense of responsibility. The implications are that employee training leads to improved organizational competence and performance, as it makes employees more effective, disciplined, and motivated, thereby enabling the company to more easily achieve its goals and enhance its competitiveness; therefore, it should be viewed as a long-term investment.

Keywords: Employee Performance; Organizational Effectiveness; Qualitative Methods; Training Role; Work Motivation.

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinergi Persada Nusantara. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap informan di lingkungan perusahaan kantor PT. Sinergi Persada Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai serta memiliki semangat kerja yang lebih tinggi akibat adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi dari perusahaan, faktor pendukung memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diaplikasikan secara efektif oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari, program ini membantu meningkatkan keterampilan teknis serta pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan. Hasilnya, karyawan menunjukkan peningkatan dalam efisiensi kerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab. Implikasinya, Pelatihan karyawan berdampak pada peningkatan kompetensi dan kinerja organisasi, karena membuat karyawan lebih efektif, disiplin, dan termotivasi, sehingga perusahaan lebih mudah mencapai target dan meningkatkan daya saing, serta perlu dijadikan investasi jangka panjang.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi; Kinerja Karyawan; Metode Kualitatif; Motivasi Kerja; Peran Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Pada era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi, termasuk perusahaan manufaktur (Pratami, 2025). Fenomena yang masih sering terjadi adalah kurang pelatihan terhadap karyawan yang berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Menurut pasal I ayat 9 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelatihan kerja merupakan rangkaian aktivitas untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja, meliputi produktivitas, kedisiplinan, sikap, serta etos kerja sesuai tingkat keterampilan

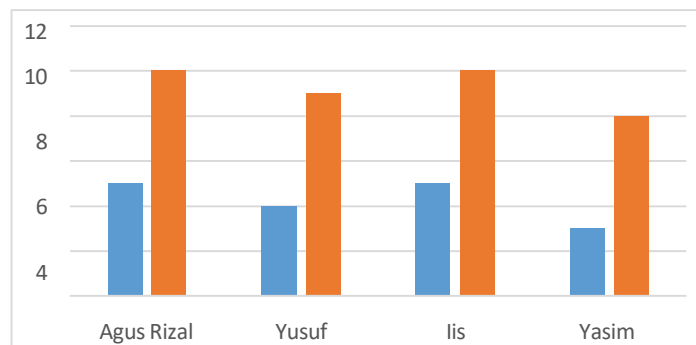
dan kualifikasi jabatan (Shofi Nur Fauziyah, 2024).

Banyak organisasi, termasuk perusahaan di industri manufaktur seperti PT. Sinergi Persada Nusantara, menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja agar tetap produktif, disiplin, dan termotivasi di tengah perubahan sistem kerja dan tuntutan target produksi yang tinggi. Di PT. Sinergi Persada Nusantara, fenomena yang relavan terlihat dari masih adanya kesenjangan antara kebijakan manajemen SDM dengan kebutuhan karyawan di lapangan. Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dalam hal pengembangan karier, pelatihan dan penghargaan atas kinerja mereka. kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, serta efektivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi juga menjadi faktor penting, dimana motivasi kerja seperti kondisi lingkungan kerja, komunikasi internal, serta penghargaan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kerja.

Fenomena yang masih sering terjadi adalah kurang optimal dan meratanya pelatihan yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Banyak organisasi, termasuk koperasi di lingkungan industri manufaktur seperti PT. Sinergi Persada Nusantara, menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja agar tetap produktif, disiplin, dan termotivasi di tengah perubahan sistem kerja dan tuntutan target produksi yang tinggi.

Di PT. Sinergi Persada Nusantara, fenomena yang relavan terlihat dari masih adanya beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dalam hal pelatihan.

Tabel 1. Grafik diagram data pelatihan kerja.



Tabel 2. Grafik data pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Nama	Mengikuti Pelatihan Kerja	Nilai Kinerja Karyawan
Agus Rizal	5	10
Yusuf	4	9
Iis	5	10
Yasim	3	8

Sumber : PT. Sinergi Persada Nusantara (2024-2025).

Terlihat dari data pada tabel di atas bahwa tingkat pelatihan belum merata pada diagram berwarna biru merupakan banyaknya karyawan melakukan pelatihan, pada data diatas karyawan bernama yasim baru melakukan pelatihan sebanyak tiga kali, dan karyawan yang bernama yusuf baru melakukan pelatihan sebanyak empat kali, terlihat disini fenomena yang terjadi adalah belum meratanya pelatihan kerja pada setiap karyawan yang mempengaruhi nilai kerja karyawan tersebut yang di tunjukan oleh diagram batang berwarna oranye.

Program pelatihan merupakan salah satu keunggulan organisasi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, baik pada masa kini maupun di masa mendatang, yang didukung oleh temuan penelitian bahwa pelatihan memiliki korelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga memberikan manfaat optimal sebagai bentuk investasi Sumber Daya Manusia yang menjadi bagian strategis bagi keberlanjutan organisasi di masa depan (Iskandar et al., 2025).

Selain itu, berbagai faktor dalam pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, serta lingkungan pendukung turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang secara umum dapat di klasifikasikan ke dalam tiga aspek utama, yaitu kualitas pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman pembelajaran (Al Farizi et al., 2025).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur penting dalam setiap organisasi, baik publik maupun swasta, yang dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks, dinamis, dan kompetitif, perannya tidak lagi terbatas sebagai pelaksana teknis, melainkan sebagai faktor utama dalam mendorong inovasi, efisiensi, dan transformasi organisasi secara menyeluruh (Fadillah & Purwatiningsih, 2025). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategis dalam organisasi karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan (Waromi & Wesso, 2026). Dalam pelaksanaannya, SDM bertanggung jawab mengelola serta memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Bahkan, penggunaan teknologi dan mesin canggih tidak akan optimal. Hal yang sama berlaku untuk sumber daya informasi sebanyak dan selengkap apapun informasi yang diperoleh, tidak akan memberikan dampak positif apabila Sumber Daya Manusianya tidak memiliki kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkannya secara efektif demi kemajuan organisasi (Fatmawati & Pd, n.d.).

Dalam menjalankan operasionalnya, karyawan merupakan aset paling berharga bagi peserta bagi suatu organisasi, karena karyawan adalah yang mendorong roda operasional dan menggerakkan pertumbuhan perusahaan (Veronika et al., 2025). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting.

Dengan memperhatikan Sumber Daya Manusia secara cermat, perusahaan dapat memastikan memiliki tim yang terampil, termotivasi, dan berkinerja tinggi, yang mampu menghadapi tantangan dan mencapai target yang ditetapkan. Menurut Sumadi, lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi aktivitas kerja serta menciptakan rasa nyaman, aman, dan kondusif, sedangkan kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (Andini et al., 2024; Shofi Nur Fauziyah & Mudji Kuswinarno, 2024).

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perekrutan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal serta manfaat yang berkelanjutan, sekaligus memiliki kemampuan untuk mengendalikan setiap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Di sisi lain, kemajuan teknologi yang menambah berbagai sektor telah mendorong terjadinya transformasi dalam metode kerja, penggunaan alat kerja, serta sistem operasional pada berbagai tingkat pekerjaan. Peran pelatihan karyawan memiliki signifikansi yang tinggi dalam organisasi, karena pelatihan mampu meningkatkan kinerja serta kualitas hasil kerja. Oleh sebab itu, berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya pelatihan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat urgensi pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka pelatihan kerja diberikan kepada seluruh pegawai sebagai bentuk dukungan untuk mendorong pencapaian prestasi serta memperlancar pelaksanaan tugas yang diberikan (Selfiana & Widjajanti, 2023).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara, dengan harapan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pelatihan yang efektif dan berkualitas dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Bagaimana proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dilakukan di PT. Sinergi Persada Nusantara.
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan.
3. Bagaimana karyawan memaknai relevansi pelatihan terhadap tugas dan pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno dan Italia, yang bermakna seni mengatur dan menjalankan kegiatan. Suatu kegiatan, sedangkan dalam bahasa Italia, kata *meneggiare* merujuk pada makna mengendalikan, Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan lainnya secara efektif, Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020), manajemen merupakan seni mencapai hasil optimal melalui usaha efisien guna mewujudkan kesejahteraan pimpinan, pekerja, dan masyarakat. (Selfiana & Widjajanti, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami sebagai proses strategis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dengan peran manajemen SDM dalam memastikan karyawan kompeten dan bermotivasi tinggi, serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Fungsi utama Manajemen SDM meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karier Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi (Elvianto et al., n.d.).

Sumber Daya Manusia pada masa kini memerlukan berbagai bentuk pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas maupun kinerjanya. Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dimaknai sebagai tingkat capaian kualitas yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Armstrong & Taylor, 2014 dalam Asbari, Novitasari, Gazali, Silitonga, & Pebriana, 2020; Hidayat & Faisal, n.d.).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling utama dibandingkan dengan modal, teknologi, dan keuangan, karena seluruh aspek tersebut pada dasarnya dikendalikan oleh manusia. SDM memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas, yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan suatu output atau pencapaian tertentu (Hidayat & Faisal, n.d.)

Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler dalam Dermawan dan Aseanty (2021), pelatihan merupakan media pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan penerapan keterampilan sarana pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan serta mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki. Dalam konteks ini, pelatihan berfungsi sebagai upaya pembinaan, pendidikan, dan pemberian bekal bagi Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugasnya (Anggraeni, 2025). Menurut Soeprihanto (2001), Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan

karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan operasional kerja.

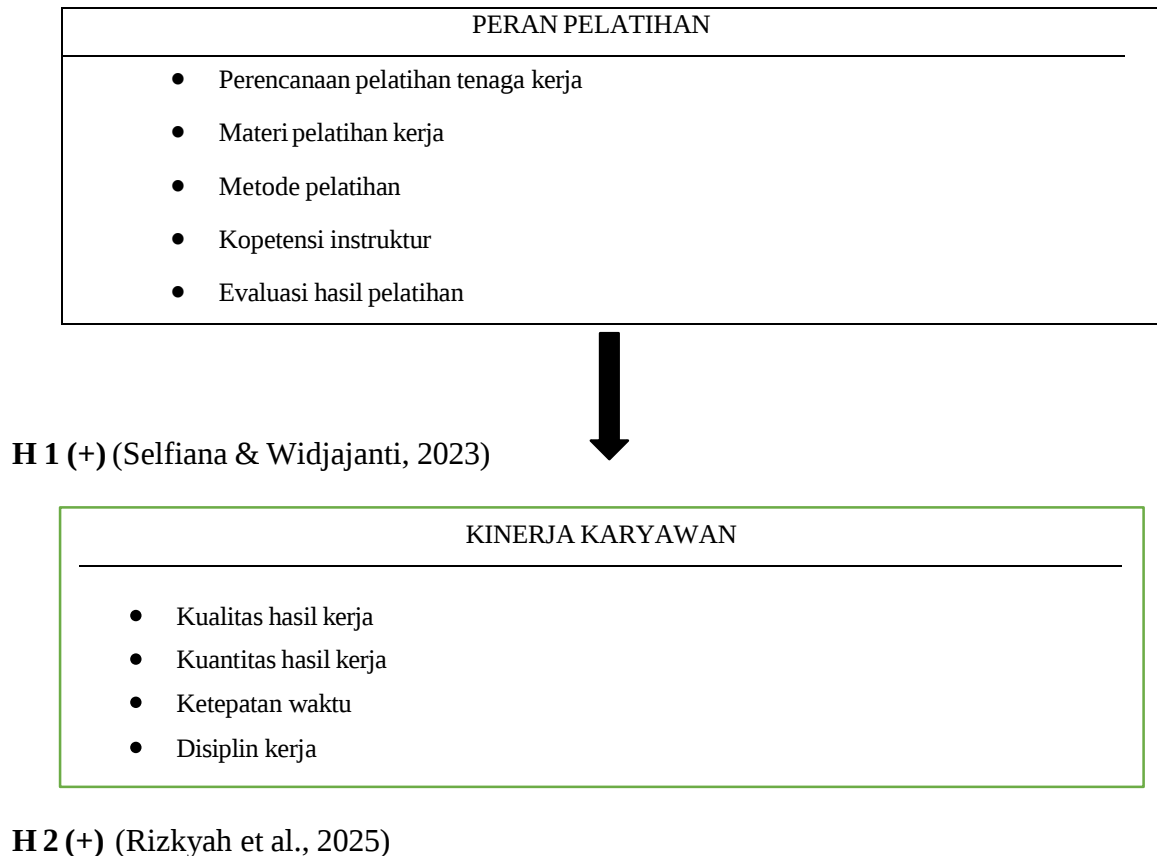
Selain itu, pelatihan juga dapat dipahami sebagai proses pembinaan yang berfokus pada pemberian pengetahuan mengenai berbagai fakta, aturan, dan metode yang tersusun secara sistematis, dengan penekanan pada pembentukan sikap jujur serta peningkatan keterampilan operasional (Elvianto et al., n.d.).

Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013), kinerja diartikan sebagai tingkat kuantitas maupun kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi saat menjalankan tugas dan fungsi sesuai norma yang berlaku. Menurut Noor (2013), kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diamati dan memiliki keterkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang optimal menjadi salah satu target utama organisasi dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, dan pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Menurut Sinambela (2016), kinerja pegawai merupakan aspek yang memiliki tingkat urgensi yang tinggi, karena melalui kinerja tersebut dapat diukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kamala et al., n.d.).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian



Pelatihan kerja merupakan pendekatan sistematis untuk mengelola karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi yang efektif meliputi perencanaan pelatihan tenaga kerja, materi pelatihan kerja, metode pelatihan, kompetensi instruktur, evaluasi hasil pelatihan. Ketika pelatihan di terapkan dengan baik, karyawan akan merasa memiliki skill yang memumpuni, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja. Peran pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam menciptakan kinerja optimal di lingkungan PT. Sinergi Persada Nusantara berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat di rumuskan dua hipotesis utama. Peran pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara.

Semakin efektif pelatihan, semakin tinggi motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara, yang menunjukan bahwa pelatihan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang semakin optimal. Dengan demikian, kedua variabel ini saling berkaitan erat dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, peran pelatihan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat menyediakan kerangka kerja dan dukungan sistematis untuk memberikan usaha maksimal. Pelatihan yang bagus serta memadai di yakini mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan disiplin kerja secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan menggambarkan secara mendalam bagaimana peran pelatihan di terapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara, PT. Sinergi Persada Nusantara adalah merupakan perusahaan manufaktur yang beralamat Perumnas Bumi Teluk Jambe Blok T-20 Teluk Jambe Timur Karawang Barat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi aktivitas perusahaan. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yang melibatkan manajer perusahaan dan beberapa karyawan sebagai sumber informasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan diuji melalui triangulasi sumber dan teknik untuk menjamin validitas dan konsistensi data.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami strategi, kebijakan, serta pelatihan kerja secara nyata dan mendalam kaitanya dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Secara keseluruhan, metode ini berfokus pada pemahaman proses, peran, dan dampak nyata pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, bukan pada pengukuran angka, melainkan pada

makna dan pengalaman yang terjadi di lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Berikut point hasilnya :

1. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, proses perencanaan pelatihan di PT. Sinergi Persada Nusantara telah berjalan dengan baik dan sistematis. Perusahaan memulai perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi dan tuntutan pekerjaan. Perusahaan juga menentukan instruktur pelatihan, baik dari internal perusahaan yang memiliki keahlian di bidangnya maupun dari pihak eksternal, sehingga materi pelatihan dapat disampaikan secara optimal, Pelaksanaan pelatihan di PT. Sinergi Persada Nusantara dilakukan dilaksanakan sesuai rencana dengan metode pelatihan beragam, termasuk berbasis kelas, praktik langsung dan diskusi, sehingga memudahkan peserta dalam memahami materi.
2. Faktor yang mendukung dari hasil penelitian penerapan pelatihan pada perusahaan yaitu :
 - a) Pimpinan perusahaan memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan pelatihan serta mendorong karyawan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.
 - b) Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan kerja, sehingga memudahkan karyawan dalam mengaplikasikan hasil pelatihan.
 - c) Faktor yang menghambat :
 - a) Beban pekerjaan yang cukup tinggi terkadang membuat karyawan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan penerapan hasil pelatihan secara maksimal.
 - b) Setiap karyawan memiliki kemampuan dan latar belakang yang berbeda, sehingga penerapan suatu pendekatan perlu disesuaikan dengan kondisi tersebut hasil pelatihan memerlukan proses adaptasi.
3. Program ini membantu meningkatkan keterampilan teknis serta pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan. Hasilnya, karyawan menunjukkan peningkatan dalam efesiensi kerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab.

Pembahasan

Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan kinerja untuk mencapai keunggulan kompetitif meningkatkan kinerjanya guna memperoleh keunggulan kompetitif. Pengembangan Sumber Daya Manusia diakui sebagai faktor kunci dalam mendorong kemajuan perusahaan, dengan asumsi bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya tersebut. Kondisi ini sekaligus menjadi tantangan dan peluang bagi manajer SDM serta profesional pelatihan untuk berperan aktif dalam membantu perusahaan berkompetisi dan beradaptasi di tengah perubahan lingkungan yang berlangsung secara cepat. Berikut point pembahasan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan di PT. Sinergi Persada Nusantara telah berjalan secara sistematis dan efektif. Hal ini terlihat dari adanya tahapan awal berupa analisis kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi serta tuntutan pekerjaan. Analisis kebutuhan tersebut berperan penting dalam memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang memiliki relevansi dengan kondisi serta kebutuhan karyawan, sehingga pelatihan bersifat spesifik dan tepat sasaran, bukan bersifat umum.

Pada tahap pelaksanaan, pelatihan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditetapkan, dengan metode pelatihan beragam seperti pelatihan kelas, praktik langsung, dan diskusi. Variasi metode ini terbukti mampu meningkatkan partisipasi aktif peserta serta membantu karyawan dalam memahami dan mengaplikasikan materi pelatihan secara langsung ke dalam pekerjaan. Praktik langsung khususnya memberikan pengalaman nyata bagi peserta, sehingga keterampilan yang diperoleh lebih mudah diterapkan di lingkungan kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan hasil pelatihan di perusahaan dipengaruhi Dipengaruhi faktor pendukung dan penghambat, di mana faktor pendukung berperan penting dalam memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan secara efektif oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Faktor pendukung yang pertama adalah dukungan penuh dari pimpinan perusahaan terhadap pelaksanaan pelatihan. Dukungan ini tidak hanya ditunjukkan melalui pemberian fasilitas dan kesempatan mengikuti pelatihan, tetapi juga melalui dorongan kepada karyawan Penerapan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh memerlukan dukungan peran pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Peran tersebut berkontribusi dalam mendorong motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja melalui pengaplikasian hasil pelatihan yang telah diikuti.

Faktor pendukung berikutnya adalah relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja.

Karyawan dapat langsung mengaitkan materi yang diperoleh dengan permasalahan kerja yang dihadapi, sehingga pelatihan memberikan manfaat yang nyata dan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Beberapa faktor penghambat dalam penerapan hasil pelatihan, salah satunya adalah beban pekerjaan yang cukup tinggi, yang menyebabkan karyawan memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dalam mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan baru secara optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan hasil pelatihan tidak selalu dapat dilakukan secara langsung, melainkan membutuhkan proses bertahap.

Selain itu, perbedaan kemampuan dan latar belakang karyawan juga menjadi faktor penghambat. Setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman dan kecepatan adaptasi yang berbeda dalam menerima dan menerapkan hasil pelatihan. Namun demikian, perbedaan ini dapat diminimalkan melalui pendampingan, kerja sama antar karyawan, serta evaluasi berkelanjutan dari perusahaan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa faktor penghambat, faktor pendukung yang kuat terutama dukungan pimpinan dan kesesuaian materi pelatihan mampu mendorong keberhasilan penerapan hasil pelatihan. Dengan demikian, penerapan pelatihan di perusahaan dapat dinilai berjalan efektif dan memberikan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan perusahaan terbukti meningkatkan keterampilan teknis karyawan dan pemahaman nilai organisasi, Hal tersebut tercermin dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara lebih tepat, cepat, dan sesuai standar, sehingga dengan peningkatan keterampilan, karyawan mampu meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Selain keterampilan teknis, program pelatihan juga berperan penting dalam menanamkan dan memperkuat pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan peran dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dampak positif program pelatihan juga tercermin pada peningkatan efisiensi kerja. Karyawan mampu mengelola waktu dan sumber daya kerja dengan lebih efektif, Dengan demikian, Pekerjaan terselesaikan sesuai target sehingga efisiensi meningkat, menunjukkan pelatihan memengaruhi pengetahuan sekaligus perilaku kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diterapkan perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik ditinjau dari aspek keterampilan, sikap, maupun perilaku kerja.

Dengan demikian, program pelatihan dapat dinilai efektif dalam mendukung

pengembangan Sumber Daya Manusia dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Dalam tahap perencanaan SDM, pengurus perusahaan menganalisis kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan beban kerja organisasi, proses ini memastikan bahwa jumlah dan kualitas karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Dengan demikian, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, di mana program pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai investasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia serta kinerja karyawan.

Kemudian, perusahaan juga melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan, baik secara formal maupun informal. kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan teknis, serta pemahaman karyawan terhadap sistem dan prosedur kerja perusahaan. Dengan adanya pelatihan peningkatan kemampuan, karyawan mampu bekerja lebih produktif, teliti, dan berorientasi pada hasil. Meskipun demikian, penelitian menemukan adanya tantangan dalam pelaksanaan penelitian, seperti keterbatasan anggaran pelatihan, kurangnya inovasi sistem kerja, dan perbedaan kemampuan antar individu. Namun, perusahaan berupaya mengatasi hal tersebut melalui peningkatan pembinaan, evaluasi rutin, dan penguatan kerja sama antar tim.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa peran pelatihan di PT. Sinergi Persada Nusantara telah berjalan efektif dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan strategi pelatihan yang terarah, dukungan manajerial yang kuat, Selain itu, pembinaan berkelanjutan membentuk lingkungan kerja produktif, disiplin, dan berorientasi hasil optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan karyawan di PT. Sinergi Persada Nusantara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana pelatihan tersebut juga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karena karyawan merasa lebih dihargai dan memperoleh pembinaan dari perusahaan.

Program pelatihan juga terbukti mendukung peningkatan kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, karyawan mengalami peningkatan kompetensi teknis, pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan, serta menunjukkan peningkatan efisiensi kerja, disiplin, dan tanggung jawab terhadap tugas.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program pelatihan di PT. Sinergi Persada Nusantara dapat dinilai telah berlangsung secara efektif serta berkontribusi positif membentuk lingkungan kerja produktif, disiplin, dan berorientasi hasil optimal, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan.

Implikasi dari artikel tersebut menunjukkan bahwa pelatihan karyawan bukan hanya berdampak pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, karena dengan pelatihan yang terencana dan relevan, karyawan menjadi lebih kompeten, termotivasi, serta mampu bekerja lebih efisien, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga perusahaan dapat mencapai target secara lebih optimal dan meningkatkan daya saingnya; selain itu, tanpa pelatihan yang merata dan dukungan manajemen, potensi peningkatan kinerja tidak akan maksimal sehingga pelatihan perlu dipandang sebagai investasi strategis jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Waromi, & Maria Wesso. (2026). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Assessment Center Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Karas Kabupaten Fakfak. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 93–109. <https://doi.org/10.61132/rimba.v4i1.2494>
- Al Farizi, F., Aroby, T., & Alkirom Wildan, M. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Kinerja Karyawan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2).
- Amir Iskandar, Sani Gazali, & Adi Prihanisetyo. (2025). Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Digitalisasi: Implementasi Program Pelatihan dan Pendampingan Digital Marketing untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM kota Balikpapan. *Kegiatan Positif : Jurnal Hasil Karya Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 39–54. <https://doi.org/10.61132/kegiatanpositif.v3i2.1969>
- Asriah, A., Adinda Fauzy, S., Pertiwi Hari Sandi, S., Epty Hidayaty, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Pelatihan Karyawan Pada CV. Arsana Sentosa. *Aniqa Asriah) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (n.d.). efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. 3(1), 238–245.
- F. (2023). Peranan Rekrutmen Karyawan Dalam Menghasilkan SDM Berkualitas Pada UMKM Hana Ramen Karawang. *Jurnal Ilmiah Multidisipline*, 347(5).
- Fadillah, A., & Purwatiningsih, P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 92–101. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2200>
- Fatmawati, I., & Pd, S. (n.d.). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal revorma*, 2(2).

- Hidayat, A. R., & Faisal, M. (n.d.). Peran Pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Mas Republic di bandung. *jambura*, 7, 2025.
- Kamala, iyatul, Aulya Salsa, S., Muhammad Iqbal Fachriansyah, R., & Raja Ali Haji Jalan Raya Dompok Tanjungpinang, M. (n.d.). *Integrasi Pelatihan dan Pengembangan sdm dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi*.
- Latif, M. F., Karnama, M. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Buana, U., & Karawang, P. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang*. 5(4), 2024.
- Pratami, M. Z. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkeadilan. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 241–256. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i2.1762>
- Relita Imelda Veronika, Sella Novyta Sundari, Arrazi Fazrurahman, Muhammad Dimas Tirtawan, & Muhammad Al-Farabi Tsani. (2025). Strategi Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Kualitas Tahu di UKM Tahu Sumedang : Pendekatan Fishbone . *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 334–341. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i3.1898>
- Rizkyah, A. N., Fitri, M. Z., Udhma, O. I., & Milad M.MT, M. K. (2025). strategi Manajemen risiko dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan produktivitas karyawan di PT Semen Indonesia Logistik. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 8(1), 57–64.
- Salsabila, R., Ayu Nurfita, F., Pertiwi Hari Sandi, S., Epty Hidayaty, D., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang,
- Sari Andini, Dara Avira, Eka Satya, & Tengku Darmansah. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Inovatif. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 01–12. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1398>
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). *peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia*. 21(3), 229–237.
- Shofi Nur Fauziyah, & Mudji Kuswinarno. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 56–63.
- Siti Laela Anggraeni. (2025). role Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Syariah. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 87–108. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1705>