



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 5211-5224

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan Di Distro Asbhoel Store

Ageng Saepudin Kanda^{1✉}, Rhea Almira²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: agengsomamiharja@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu perusahaan karena tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa sumber daya manusia yang maksimal maka operasional kantor pun tidak akan berjalan dengan semestinya. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa Distro Asbhoel Store belum berjalan maksimal dalam menerapkan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Masih banyak yang perlu diperbaiki dalam operasional dan pelatihan kerja termasuk indikator tujuan pelatihan dan metode pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Distro Asbhoel Store. Untuk melihat apakah pelatihan dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu metode kualitatif. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden dari semua anggota populasi pegawai Asbhoel Store. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dan juga observasi langsung ke Distro Asbhoel Store. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan, yang dimana dapat membawa pengaruh positif bagi pengembangan karir dan kinerja karyawan. Terlihat signifikan perkembangan karir dan kinerja karyawan yang semakin meningkat progresnya.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja*

Abstract

Human resources are the main capital in a company because achieving company goals depends on the quality and quantity of the human resources it has. Without maximum human resources, office operations will not run properly. This research was conducted based on the phenomenon that occurred that the Asbhoel Store Distro had not run optimally in implementing training on employee performance. There is still a lot that needs to be improved in operations and job training, including indicators of training objectives and training methods. This research aims to examine the effect of training and career development on employee performance at the Asbhoel Store Distro. To see whether training can influence career development and employee performance. This research uses 2 methods, namely qualitative methods. In determining the sample, non-probability sampling techniques were used with a sample size of 20 respondents from all members of the Asbhoel Store employee population. Data was collected using interviews and also direct observation at the Asbhoel Store Distro. Based on the research that has been conducted, the results of this study show that job training has a significant influence on career development and employee performance, which can have a positive influence on career development and employee performance. It can be seen that the career development and employee performance is increasing significantly.

Keywords: Training, Career Development, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Manusia sendiri merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu instansi. Hal ini dikarenakan setiap manusia memiliki potensi- potensi yang ada di dalam dirinya untuk membantu suatu instansi mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi/kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan

sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era one touch one service butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

Menurut Kemanker RI , Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan ,akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Menurut (Nugroho, 2019) program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban, namun seharusnya sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan SDM berkualitas dan kompeten. Kegiatan pelatihan dalam perusahaan atau organisasi dirancang berdasarkan kebutuhan yang sudah melalui serangkaian proses, dengan menyadari dan melihat fakta bahwa ada penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau mengejar targetnya. Berdasarkan fakta inilah disusun program yang tepat sasaran dan efektif untuk mengatasi masalah diatas. Kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh factor internalnya saja seperti motivasi dan kemampuan tetapi juga oleh kesempatan pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dapat mengembangkan karyawannya yang lebih selektif. dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik disuatu perusahaan mempunyai pengaruh besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas.

Asbhoel merupakan perusahaan clothing dan distro yang memiliki brand atau merek sendiri yaitu Asbhoel, yang mengusung produk fashion dengan berbagai jenis produk

pakaian seperti sweater, jaket, kaos, kupluk, topi, celana, dan kaos kaki. Asbhoel menjadi destinasi belanja di kota Bandung yang sering dikunjungi oleh kalangan anak muda dan kalangan artis serta publik figur. Asbhoel sudah berdiri kurang lebih 10 tahun dan konsisten menjual berbagai macam produk pakaian eksklusif yang disukai anak muda. Penjualan dari produk Asbhoel sudah merata ke seluruh Indonesia dan dikenal di berbagai kalangan termasuk artis, public figur, atlit, hingga pemain sepakbola nasional dari klub elit Indonesia. Sebagai perusahaan clothing ternama yang terus berkembang dan berinovasi, Asbhoel Store tidak akan terlepas dari berbagai hambatan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pelatihan Kerja , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Distro Asbhoel Store " .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karyawan, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Dalam rancangan ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui beberapa faktor yang ada di store tersebut dengan teknik penyebaran kuisisioner yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan yang akan dijawab oleh para karyawan. Peneliti menghubungkan tiga variabel yaitu satu variabel independent berupa Pelatihan (X1) sedangkan untuk dua variabel dependent berupa Pengembangan Karir (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). Penelitian ini dilakukan pada Asbhoel Store Bandung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Asbhoel Store yang berjumlah 20 orang.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai dari :

Analisis Data

Analisis selama pengumpulan data, biasanya dilakukan dengan triangulasi. Kegiatan analisis data selama pengumpulan data meliputi: menetapkan focus penelitian, penyusunan temuan sementara berdasarkan data yang terkumpul, pembuatan rencana pengumpulan data berikutnya, penetapan sasaran pengumpulan data (informasi,situasi, dan dokumen).

Reduksi Data

Dalam proses ini peneliti dapat melakukan pemilihan data yang hendak dikode mana yang dibuang mana yang diambil yang merupakan ringkasan, cerita, apa yang sedang berkembang.

Penyajian Data

Penyajian data yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang telah diperoleh dari lapangan terkait dengan seluruh permasalahan penelitian kemudian dipilih sesuai dengan yang dibutuhkan, lalu dikelompokkan kemudian diberikan batasan masalah. Dari penyajian data tersebut, maka diharapkan dapat memberikan kejelasan data yang detail dan substantive dengan data pendukung.

Verifikasi/ Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan sesungguhnya adalah sebagian dari satu kegiatan yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama kegiatan berlangsung yang merupakan tinjauan ulang pada catatan lapangan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian hasil penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan dan kinerja karyawan di Distro Asbhoel Store. Untuk mencapai kinerja yang optimal, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mematuhi indikator kualitas kinerja karyawan guna meningkatkan perkembangan kinerja karyawan. Dibutuhkan pemberian pelatihan karyawan dari perusahaan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, diharapkan pemberian pelatihan dapat berpengaruh terhadap pengembangan dan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini, dengan menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara observasi di lapangan, wawancara pihak terkait dengan informan sebagai bentuk pencarian data dan dokumentasi langsung yang kemudian peneliti analisis. Analisis ini sendiri terfokus pada pelatihan kerja pada karyawan Distro Asbhoel Store yang kemudian dapat berpengaruh terhadap pengembangan dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang menerapkan pendekatan kualitatif, metodologi ini melibatkan proses pengumpulan data yang bersifat verbal atau lisan yang diperoleh dari individu yang menjadi subjek observasi. Pada tahap analisis, peneliti menyusun daftar pertanyaan untuk

wawancara, mengumpulkan data, dan melakukan analisis data secara independen. Untuk mengetahui sejauh mana informasi yang disampaikan oleh informan, peneliti mengimplementasikan serangkaian langkah di antaranya:

1. Menyusun draft pertanyaan wawancara berdasarkan dari unsur-unsur indikator yang digunakan pada penelitian ini.
2. Melakukan wawancara dengan informan yang terdiri dari 5 staff manajemen , 2 shopkeeper Store, dan 4 Crew Livestreaming
3. Mengumpulkan dokumentasi selama wawancara untuk melengkapi data-data yang berhubungan dengan penelitian.
4. Memindahkan data yang berbentuk draft dari semua pertanyaan yang diajukan kepada informan.
5. Menganalisis hasil data dan wawancara yang telah dilakukan, agar pembahasan lebih tertata/sistematis dan terarah , maka peneliti membagi kedalam tiga pembahasan yaitu:
 - a) Gambaran Objek Penelitian
 - b) Hasil Penelitian
 - c) Pembahasan Penelitian

Hasil Wawancara Dengan Pegawai Asbhoel

Wawancara dilakukan kepada 6 pegawai Distro Asbhoel. Untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja yang diberikan Asbhoel Store terhadap pengembangan dan kinerja karyawan ,ada beberapa indikator yang dilihat :

1. Isi Pelatihan : yakni apakah isi program pelatihan yang diberikan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan , dan apakah pelatihan itu up to date. Adapun beberapa indikator yang digunakan sebagai pernyataan yang berkaitan dengan isi pelatihan yaitu : keterampilan teknis, keterampilan interpersonal dan komunikasi , manajemen waktu dan produktivitas. Hal ini menjelaskan tentang kemampuan karyawan dan membuktikan seberapa pengaruh pelatihan kerja yang di berikan perusahaan bagi karyawan. Berdasarkan pernyataan dari beberapa karyawan Asbhoel, menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh Asbhoel relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan pada posisi yang dibutuhkan. Namun masih ada beberapa pelatihan yang harus terus diasah untuk memastikan karyawan dapat menguasainya.
2. Metode Pelatihan : yaitu apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan. Ada berbagai metode pelatihan yang dapat digunakan untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan dengan cara yang efektif.

Pemilihan metode pelatihan tergantung pada tujuan pelatihan, jenis materi yang diajarkan, serta preferensi dan kebutuhan peserta. Berdasarkan pernyataan dari beberapa karyawan Asbhoel metode pelatihan yang digunakan adalah pembelajaran langsung atau instruksi langsung, metode ini melibatkan penyampaian materi secara langsung oleh seorang instruktur atau fasilitator kepada peserta. Ini dapat dilakukan melalui presentasi, atau demonstrasi. Selain itu, pelatihannya pun menggunakan metode Mentoring atau Pembimbingan jadi Peserta diberikan bimbingan atau arahan oleh seorang mentor atau sesama karyawan yang lebih berpengalaman dalam bidang tertentu. Dan berdasarkan pernyataan dari karyawan Asbhoel, menyatakan bahwa dengan menggunakan metode tersebut karyawan dapat mudah memahami jobdesk yang dilatih dan meningkatkan keterampilan dan produktivitas diri. Tetapi masih bisa terjadi miss communication antara atasan dan karyawan mengenai operasional, namun itu masih bis di atasi, dan terus diperbaiki lagi.

3. Sikap dan keterampilan instruktur : apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar. Karena Sikap dan keterampilan instruktur sangat penting dalam menentukan efektivitas pelatihan. Berdasarkan pernyataan dari karyawan Asbhoel sikap dan keterampilan instruktur pelatihan menunjukkan sikap yang mempunyai rasa empati, Kemampuan untuk memahami dan menghargai perspektif peserta, serta mampu berempati terhadap kebutuhan dan tantangan karyawan. Dan juga memiliki Kemampuan untuk menginspirasi peserta, memotivasi mereka untuk belajar, dan membantu mereka meraih potensi terbaik mereka. Adapun dari segi keterampilan, mempunyai Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif, serta mendengarkan dengan aktif untuk memahami kebutuhan peserta. Dan juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi yang diajarkan, serta mampu menjelaskan konsep dengan jelas dan memecahkan masalah yang kompleks. Selain itu juga mampu mengevaluasi pemahaman peserta, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu.
4. Lama waktu pelatihan, berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus di pelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. Lama waktu pelatihan bisa sangat bervariasi tergantung pada kompleksitas materi pelatihan, tujuan pelatihan, metode pengiriman, dan kebutuhan peserta. Beberapa pelatihan dapat berlangsung hanya beberapa jam, sementara yang lain mungkin memakan waktu beberapa hari atau bahkan beberapa minggu. Berdasarkan pernyataan dari

karyawan Asbhoel lama waktu pelatihan biasanya di 3 bulan kontrak pertama, di 3 bulan itu digunakan sebagai masa probation, jika lolos di masa probation dengan menunjukkan progress yang signifikan akan melanjutkan kontrak sebagai karyawan tetap.

5. Fasilitas pelatihan , yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur , apakah relevan dengan jenis pelatihan. Fasilitas pelatihan adalah lingkungan fisik tempat pelaksanaan pelatihan yang memungkinkan peserta untuk belajar dengan efektif dan nyaman. Fasilitas yang baik dapat menciptakan pengalaman pelatihan yang positif dan mendukung tercapainya tujuan pelatihan. Berdasarkan pernyataan karyawan dari Asbhoel bahwa fasilitas pelatihan yang diberikan sangatlah memadai dari mulai ruangan, teknologi dan perangkat, dan juga biaya yang didapatkan selama pelatihan. Hal tersebut sangatlah menarik dan mendukung karyawan untuk semangat mengikuti pelatihan yang diberikan.

Hasil Wawancara dengan Staff Manajemen Asbhoel Store

1. Tingkat Partisipasi

Mengukur jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan. Tingkat partisipasi yang tinggi menunjukkan minat dan keterlibatan yang baik dari karyawan terhadap pelatihan. Ada beberapa pernyataan dari beberapa staff manajemen di Asbhoel mengenai tingkat partisipasi peserta terhadap pelatihan kerja yang di berikan perusahaan, menyatakan bahwa tingkat partisipasi karyawan terhadap pelatihan kerja sangat tinggi dan banyak ketertarikan peserta terhadap pelatihan , karena keuntungan dari pelatihan yang diberikan karyawan meningkatkan motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan step by step sampai selesai. Tapi ada beberapa peserta atau karyawan yang memang kurang memiliki minat untuk mengikuti pelatihan. Sejauh ini sebagian besar peserta ingin mengembangkan karir dan kinerja mereka melalui pelatihan.

2. Keterampilan dan pengetahuan baru

Mengukur peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Ini dapat dievaluasi melalui tes sebelum dan setelah pelatihan atau penilaian langsung oleh atasan atau evaluator. Ada beberapa pernyataan dari beberapa staff manajemen di Asbhoel mengenai keterampilan dan pengetahuan baru yang di peroleh karyawan setelah mengikuti program pelatihan bahwa beberapa karyawan bisa menerapkan keterampilan dan pengetahuan barunya dengan cepat dan terus menunjukkan progress yang signifikan , tetapi ada beberapa

karyawan peserta pelatihan juga yang belum bisa menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru yang di peroleh setelah pelatihan jadi masih perlu banyak penyesuaian kembali.

3. Kinerja Karyawan

Mengukur apakah pelatihan tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan, seperti peningkatan dalam mencapai target, peningkatan dalam pemecahan masalah, atau peningkatan dalam pelayanan pelanggan. Ada beberapa pernyataan dari staff manajemen Asbhoel mengenai kinerja karyawan , menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan, karena menunjukkan peningkatan terus menerus terhadap kinerja karyawan dari mulai penjualan yang melampaui target, dalam pemecahan permasalahan yang muncul dan juga peningkatan dalam melayani pelanggan, sehingga dengan kinerja karyawan yang meningkat dapat menimbulkan kepuasan pelanggan terhadap perusahaan.

4. Peningkatan Kepuasan Karyawan

Mengukur apakah program pelatihan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dan termotivasi. Ada beberapa pernyataan dari staff manajemen Asbhoel mengenai peningkatan kepuasan karyawan, menyatakan bahwa dapat terlihat peningkatan kepuasan karyawan dari semangat karyawan dalam bekerja dan juga ide dan inovasi yang dikeluarkan karyawan untuk membuat hal-hal baru dan semakin meningkat produktivitas karyawan sehingga selalu melampaui target yang diberikan yang dimana sangat berdampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Dan karyawanpun merasa dihargai karna setiap pencapaiannya selalu ada apresiasi yang diberikan perusahaan dan cenderung termotivasi untuk memberikan yang terbaik lagi bagi perusahaan.

5. Perkembangan Karir Karyawan

Mengukur apakah pelatihan tersebut membuka peluang karier baru bagi karyawan, seperti promosi atau perpindahan ke posisi yang lebih tinggi atau berbeda. Ada beberapa pernyataan dari staff manajemen Asbhoel mengenai perkembangan karir karyawan , bahwa dengan karyawan mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan karyawan , ada beberapa karyawan yang dapat mengasah keterampilan sehingga ia bisa mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih bagus, dan ada beberapa juga yang naik jabatan atau perpindahan ke posisi yang lebih tinggi. Sehingga perusahaanpun bangga dapat menghasilkan karyawan yang dapat berkembang dan berkualitas.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan di Distro Asbhoel Store, dapat dipaparkan dari beberapa informan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan dapat dilihat memperoleh hasil yang signifikan pada karyawan Asbhoel Store. Adapun hasil data kepuasan atasan dan customer terhadap kinerja dan pelayanan yang diterima, data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan peneliti dapat dilihat dalam beberapa indikator diantaranya indikator produktivitas, kehadiran dan keterlambatan, kualitas kerja, umpan balik dari atasan dan rekan kerja dan retensi karyawan. Melacak dan menganalisis indikator-indikator ini secara teratur dapat membantu organisasi dalam memahami tingkat kepuasan karyawan dan mengidentifikasi area di mana perbaikan dapat dilakukan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Distro Asbhoel Store

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Distro Asbhoel Store sampai saat ini memperoleh hasil yang sangat signifikan. Setelah peneliti melakukan observasi langsung kepada beberapa pihak yang terkait di bagian general manager operasional dan juga karyawan yang terlibat dalam pelatihan, didapatkan data-data mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang dimana data-data tersebut mengatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh juga nantinya terhadap kepuasan pelanggan, jika kinerja karyawan bagus dan terlatih maka akan berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Ada beberapa pengaruh yang terjadi :

a. Peningkatan Keterampilan

Beberapa informan terutama dari karyawan asbhoel mengatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Keterampilan yang ditingkatkan dapat mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, atau keterampilan manajemen waktu.

b. Peningkatan Produktivitas

Menurut beberapa informan terkait terutama karyawan asbhoel mengatakan bahwa pengaruh dari pelatihan kerja adalah meningkatnya keterampilan dan pengetahuan, karyawan cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat atau dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah setelah mengikuti pelatihan yang relevan.

c. Peningkatan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa mereka memiliki keterampilan yang cukup dan mendapatkan dukungan dari organisasi untuk terus belajar dan berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja dapat membantu memenuhi kebutuhan ini dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

d. Peningkatan Kualitas Layanan Pelanggan

Menurut beberapa informan karyawan asbhoel mengatakan bahwa pelatihan kerja dapat membantu mereka memahami kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dan memberikan layanan yang lebih baik. Ini dapat meningkatkan reputasi toko dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas pelatihan kerja dapat bervariasi tergantung pada desain, implementasi, dan dukungan dari manajemen dan karyawan. Evaluasi terus-menerus terhadap program pelatihan diperlukan untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang diinginkan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distro Asbhoel Store

Mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan Distro Asbhoel setelah peneliti melakukan observasi langsung dilapangan, dari beberapa dta yang diberikan informan menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berikut beberapa pengaruh utamanya:

a. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Menurut Staff Opersional Asbhoel menyatakan bahwa Pelatihan kerja dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini bisa mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, atau keterampilan manajemen. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan menjadi lebih kompeten dalam peran mereka saat ini dan juga lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

b. Peningkatan Kepuasan Kerja

Mengenai kepuasan kerja, terdapat hasil bahwa ketika karyawan merasa mereka memiliki kesempatan untuk terus belajar dan berkembang di tempat kerja, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Pelatihan yang relevan dengan pengembangan karir mereka membuat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh

organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

c. Meningkatkan Peluang Karir

Menurut beberapa Staff Distro Asbhoel Store menyatakan bahwa pelatihan kerja membuka pintu untuk peluang karir yang lebih baik. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan, karyawan dapat lebih mudah mengejar promosi atau transisi ke peran yang lebih menantang dan berpengaruh dalam organisasi.

d. Peningkatan Keterlibatan dan Retensi

Menurut observasi yang dilakukan peneliti bahwa karyawan yang merasa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di tempat kerja cenderung lebih terlibat dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pelatihan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan Distro Asbhoel Store

Setelah peneliti melakukan observasi dilapangan, mengolah data yang didapatkan dari berbagai macam sumber mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan ternyata didapatkan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan dan kinerja pegawai. Ada beberapa langkah yang dilakukan pihak Asbhoel Store guna untuk meninjau bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan.

a) Penyusunan Rencana Pengembangan Karir

Pihak Asbhoel Store dapat bekerja sama dengan karyawan untuk merencanakan langkah-langkah pengembangan karir yang jelas. Ini dapat mencakup identifikasi tujuan karir jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah konkret yang diperlukan untuk mencapainya.

b) Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan

Pihak Asbhoel Store mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan bermanfaat bagi karyawan baru maupun lama. Ini bisa berupa pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pengembangan keterampilan interpersonal. Terutama untuk Host Live Streaming yang perlu terus diasah kemampuan promosi dan *public speaking*. Pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan individu dan kebutuhan perusahaan.

c) Penilaian Kinerja Berkala

Melakukan penilaian kinerja secara berkala membantu perusahaan dan karyawan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan, mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, serta menetapkan rencana pengembangan yang sesuai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja yang dilakukan oleh Asbhoel Store saat ini sudah cukup baik, namun ada beberapa indikator pelatihan yang perlu ditingkatkan kembali agar dapat mempengaruhi pengembangan karir dan juga kinerja karyawan seperti skill training, leadership training, team training, product training dan juga technology training. Di indikator tersebut masih terdapat beberapa missed communication jadi karyawan masih belum bisa memahami sepenuhnya. Tetapi sejauh ini berjalan dengan baik, operasional dapat berjalan dengan semestinya dan karyawan pun semakin terlihat perkembangannya.
2. Perkembangan karir pada karyawan Asbhoel Store dapat terlihat signifikan tetapi ada beberapa indikator yang kurang baik yaitu mengenai peran umpan balik kinerja, indikator tersebut perlu ditingkatkan kembali guna untuk membuat karyawan merasa dihargai atas kerja sama yang dilakukan dan juga memperjelas mengenai tindakan-tindakan pengembangan karir yang lebih spesifik yang harus mereka laksanakan. Karena hanya dengan pelatihan kerja karyawan dapat mengembangkan karir mereka untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik.
3. Kinerja karyawan pada karyawan Asbhoel Store sudah berjalan dengan sangat baik, dengan pelatihan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan Asbhoel Store, mereka menjadi termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada pihak perusahaan. Dan perusahaan pun sudah berkontribusi dengan baik dengan terus mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap perkembangan karir dan kinerja karyawan Asbhoel Store, yang akan berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Anggi. (2022, Juli 7). Tujuan Pelatihan Kerja dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan. Retrieved from accurate.id: <https://accurate.id/marketing-manajemen/tujuan-pelatihan/>
- Azwar, S. (1997). Model Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kriyantono, R. (2006). Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Moleong, L. J. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2022). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. CV.Azka Pustaka.
- Nugroho, Y. A. (2019). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Septiyana, B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jakarta.
- Sirait, J. T. (n.d.). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Cikal Sakti.
- Sitepu, M. M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Medan.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (1989). Penelitian dan Penelitian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.