



Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Program Motivasi Dan Pelatihan Terintegrasi Efektif Pada Pt. Surya Putra Sejahtera Jakarta

Jeane Maria Karisoh¹, FX. Irwan Tanamas², Nofrisel Jemmi Kaseger³

¹⁻³ Institut Bisnis dan Multimedia (IBM) Asmi

Email: jeanekarisoh@gmail.com¹, tanamasirwan@gmail.com², jkaseger@gmail.com³

Abstract. *This study aims to optimize employee performance at PT. Surya Putra Sejahtera Jakarta by designing an integrated motivation and training program. In the context of increasingly fierce business competition, companies must ensure that employees have high motivation and adequate skills. This study employs a qualitative research method using Cresswell's triangulation approach, combining in-depth interviews, observations, and document analysis to obtain comprehensive data. Training needs analysis was conducted through surveys and interviews with employees and managers to identify areas requiring improvement. The research results show that a motivation program designed based on employee needs and aspirations, along with training tailored to specific tasks and responsibilities, significantly enhances productivity and job satisfaction. The implementation of this program not only improves technical skills but also fosters employee commitment and loyalty to the company. Performance evaluations were conducted before and after program implementation to measure its impact. The results indicate a significant improvement in various aspects of performance, including work quality, efficiency, and team collaboration. This study concludes that an integrated approach combining motivation and training is highly effective in creating a productive work environment. The recommendation for the management of PT. Surya Putra Sejahtera is to continuously adapt this program to meet evolving needs and future challenges.*

Keywords: *Optimization, Motivation, Training, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Surya Putra Sejahtera Jakarta dengan merancang program motivasi dan pelatihan yang terintegrasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan keterampilan yang memadai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan triangulasi, yang menggabungkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan data yang komprehensif. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui survei dan wawancara dengan karyawan serta manajer guna mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan. Metode penelitian meliputi analisis kebutuhan pelatihan melalui survei dan wawancara dengan karyawan serta manajer, untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program motivasi yang dirancang berdasarkan kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta pelatihan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab, secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penerapan program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Evaluasi kinerja dilakukan sebelum dan setelah implementasi program untuk mengukur dampak yang ditimbulkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan terintegrasi antara motivasi dan pelatihan sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Rekomendasi bagi manajemen PT. Surya Putra Sejahtera adalah untuk terus mengadaptasi program ini agar dapat memenuhi kebutuhan yang berubah dan tantangan di masa depan.

Kata Kunci: Optimalisasi, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan dan kemajuan sebuah organisasi. Kualitas SDM yang baik akan mempermudah organisasi dalam mengelola segala kegiatan atau aktivitas yang dilakukan, sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan lebih efektif. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Kualitas

SDM yang baik juga akan berpengaruh langsung terhadap performa dan kemajuan organisasi. Leuhery (2018) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran SDM dalam sebuah organisasi sangat vital karena hidup dan matinya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki.

Menurut Snyder (1989) dalam Pertiwi & Oka Suryadinata Gorda (2019), manusia merupakan sumber daya yang paling berharga. Ilmu perilaku menunjukkan bahwa dengan teknik dan program yang tepat, SDM dapat dimanfaatkan secara efektif. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan bagaimana cara terbaik untuk memotivasi dan mengelola kinerja karyawan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tepat. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Dessy & Sanuddin, 2017). Jika karakter individu dan karakter organisasi dapat terintegrasi dengan baik, maka perilaku individu dalam organisasi akan semakin baik. Hal ini akan menciptakan semangat dalam diri karyawan untuk bekerja lebih keras dan memaksimalkan potensinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketika seorang karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, baik dalam pekerjaan individu maupun dalam kerja tim, maka kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka kinerja juga akan menurun. Maghrfirani (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Romadhon (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyebutkan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dan efisien.

Motivasi dan pelatihan yang baik berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui berbagai indikator, seperti ketepatan waktu, disiplin, semangat kerja, serta kemampuan untuk bekerja sama. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan baik dari sisi material maupun non-material. Dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan ini, perusahaan akan dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu bentuk perhatian

yang dapat diberikan adalah dengan memberikan apresiasi yang layak, seperti promosi yang adil dan proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan.

PT. Surya Putra Sejahtera (SPS), yang bergerak di bidang kontraktor sipil, juga menghadapi tantangan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Sejak didirikan pada tahun 2000, PT. SPS telah berkembang pesat dan kini memiliki sekitar 50 karyawan tetap yang tersebar di berbagai divisi. Divisi-divisi tersebut antara lain adalah Manajemen Proyek, Konstruksi, Keuangan dan Akuntansi, serta Sumber Daya Manusia. Setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kinerja seluruh karyawan di semua divisi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas pelatihan dan motivasi, dapat ditemukan beberapa kesenjangan yang perlu diatasi. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari (2020) mengenai pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi di PT Pembangkitan Jawa-Bali tidak mengintegrasikan motivasi dalam program pelatihan tersebut. Padahal, motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelatihan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari Marliani (2016) berfokus pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak mempertimbangkan peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Ni Made Ari Mustika Pertiwi (2021) yang mengkaji pengaruh motivasi, stres kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, namun tidak mengintegrasikan pelatihan dalam penelitian tersebut.

Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Mirnani Denta A.U et al. (2021), berfokus pada efektivitas pelatihan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pendekatan yang digunakan masih berbasis literatur review dan tidak melakukan studi empiris langsung pada karyawan di lapangan. Selain itu, penelitian Anik Herminingsih dan Kreestianawati (2016) yang mengkaji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, lebih berfokus pada sektor publik dan tidak mengintegrasikan pelatihan dan motivasi dalam satu program yang komprehensif. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Sri Wahyuni (2016) yang mengkaji pengaruh motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, namun ketiga variabel tersebut tidak diintegrasikan dalam satu program terstruktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Amir Elnaga dan Amen Imran juga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk menghubungkan hubungan langsung antara pelatihan dan kinerja karyawan, tetapi tidak secara spesifik mengintegrasikan program motivasi dengan pelatihan. Dengan melihat keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana mengintegrasikan program motivasi dan pelatihan dalam satu strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Putra Sejahtera. Penelitian ini akan fokus pada bagaimana merancang program motivasi yang efektif, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan, serta mengukur efektivitas program motivasi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Terry dan Leslie, 2021). Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

B. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan

ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

C. Teori Motivasi

Teori ERG menurut Sondang, Siagian (2014) Teori Motivasi & Aplikasinya dan juga menurut wikipedia adalah teori tentang motivasi yang dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Teori ini menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu adanya Eksistensi, Hubungan dan Perkembangan pada diri manusia. Kata "ERG" merupakan akronim dari kata-kata yang berbahasa Inggris yaitu Existence, Relatedness, dan Growth. Eksistensi berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan fisik dan keamanan. Keterkaitan berkaitan dengan kebutuhan sosial dan kebanggaan diri, serta hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi. Pertumbuhan berkaitan dengan hasrat dari dalam diri untuk mengembangkan dirinya.

D. Teori Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, (Simamora, 2017). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

E. Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2015:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2015:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2017:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama menurut Rivai dan Basri, dalam (Masram, 2017:138).

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif triangulasi. Metode kualitatif triangulasi menurut John W. Creswell (2017) adalah teknik dalam penelitian yang digunakan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan dengan menggabungkan berbagai sumber data, metode, teori, atau peneliti. Triangulasi ini membantu memastikan bahwa temuan penelitian tidak bias dan lebih dapat diandalkan.

Pengertian objek penelitian menurut Husein Umar (2019) adalah : “Menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga di mana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:38): “Objek penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Penulis menentukan bahwa yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah para pegawai pada PT. Surya Putra Sejahtera, sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah PT. Surya Putra Sejahtera.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Surya Putra Sejahtera merupakan perusahaan konstruksi sipil yang berbasis di Jakarta Timur. Berdiri sejak tahun 2000, PT. Surya Putra Sejahtera telah menjadi salah satu pemain di industri konstruksi dengan keunggulan perusahaan ini terletak pada tim profesional yang berpengalaman, teknologi konstruksi terkini yang digunakan, dan kemitraan strategis dengan pemasok dan mitra bisnis. Pendekatan mereka yang kolaboratif dan solusi yang terfokus membuat perusahaan ini menjadi pilihan utama dalam industri. Perusahaan ini juga mengutamakan integritas, keamanan, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Mereka berkomitmen untuk beroperasi dengan standar tertinggi dalam hal kualitas,

keamanan, dan keberlanjutan lingkungan. PT. Surya Putra Sejahtera telah bekerja sama dengan berbagai klien terkemuka termasuk pemerintah, pengembang properti, dan perusahaan swasta.

A. Optimalisasi dalam Peningkatan Program Motivasi Karyawan

Teori ERG adalah teori tentang motivasi yang dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Teori ini menurut Sondang, Siagian (2014) dan Wikipedia menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu adanya Eksistensi, Hubungan dan Perkembangan pada diri manusia.

- 1) Eksistensi (Existence), eksistensi berkaitan dengan kebutuhan fisik, materi, kondisi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Menurut Gaille (2020), keseimbangan kerja-hidup yang baik memainkan peran penting dalam menjaga motivasi karyawan. Ketika keseimbangan ini terganggu, motivasi cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. PT. Surya Putra Sejahtera memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum dan dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Suasana kerja cukup nyaman namun karyawan harus tetap menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, bisa menyesuaikan kondisi dalam segala hal, dan harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dalam hal sistem pemberian gaji kepada karyawan, terdapat kriteria tertentu, tergantung skill atau kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan dan juga sesuai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Tunjangan juga diberikan oleh perusahaan meliputi tunjangan kesehatan (BPJS) dan Tunjangan Hari Raya (THR). Kemudian nanti ada program yang akan diberikan bonus atau rewards seperti yang sedang populer saat ini yaitu bagi karyawan atau tim kerja yang terbaik akan diberikan hadiah jalan-jalan ke tempat wisata di luar negeri ataupun dalam negeri sesuai dengan keadaan keuangan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi.
- 2) Keterhubungan (Relatedness), keterhubungan berkaitan dengan hubungan, baik antar sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawannya. Karyawan PT. Surya Putra Sejahtera memiliki hubungan kerja dan komunikasi yang baik dengan pimpinan. Karyawan diharapkan bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik agar perusahaan mendapatkan profit. Perusahaan perlu untuk memberikan target karena sejauh ini target hanya disampaikan secara lisan. Cara bekerja sama dalam tim dengan membentuk hubungan yang membuat orang termotivasi dan upaya untuk mengkomunikasikan segala informasi berkaitan dengan perusahaan belum tertanam antar karyawan PT. Surya Putra Sejahtera, sehingga komunikasi dua arah masih perlu

ditingkatkan. Karyawan diharapkan bersikap professional dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terjalannya hubungan baik dengan orang di sekitar tempat kerja telah dilakukan oleh karyawan dan tetap perlu diterapkan agar suasana lingkungan kerja mendukung dan saling membantu satu sama lain.

- 3) Pertumbuhan untuk Aktualisasi Diri (Growth), pertumbuhan mencakup pengembangan pribadi untuk mencapai aktualisasi diri. Setiap karyawan harus memiliki skill atau kemampuan sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik. Adanya permasalahan rangkap pekerjaan di luar job description membuat karyawan merasa terbebani dan kurang fokus dalam pekerjaan. Karyawan belum berhasil membuktikan kemampuan yang dimilikinya sehingga perusahaan belum bisa memberikan reward. Dalam perusahaan konstruksi sipil ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor utama yang sangat penting. Kemampuan intelektual hendaknya diimbangi dengan kemampuan mengelola kestabilan emosi. Seminar untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dan bersedia mengimplementasikan ke dalam pekerjaan untuk kebaikan perusahaan agar perusahaan berkembang dan profit semakin lancar. Perlu pembenahan dari sisi manajemen agar terbentuk motivasi kerja karyawan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dari sisi pekerjaan di lapangan perluantisipasi lebih terhadap segala hambatan yang bisa saja terjadi.

B. Program Pelatihan dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan

Strategi program pelatihan yang digunakan adalah On the Job Training dan Off the Job Training. Pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan serta kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Melalui pelatihan ini, karyawan bisa mendapatkan keahlian baru serta berbagai kemampuan lainnya yang dapat mempermudah pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan. Adapun optimalisasi kinerja karyawan melalui rancangan program pelatihan yang terintegrasi efektif yang digunakan adalah On The Job Training dan Off The Job Training, yang berupa: (On The Job Training), Job insruction training, Coaching, Job Rotation dan Apprenticeship. Sedangkan program pelatihan Off The Job Training adalah sebagai berikut: Action Learning, Vestibule training, Program learning dan Laboratory training.

Setelah program pelatihan karyawan pada PT. Surya Putra Sejahtera berhasil dilakukan, dilanjutkan dengan Program Sertifikasi dan Kompetensi yang sesuai dengan bidang Konstruksi Sipil. Program ini dirasa sangat membantu bagi karyawan, baik karyawan yang baru saja diterima maupun karyawan yang sudah lama bekerja. Program

pelatihan digunakan atau ditujukan bagi karyawan baru yang baru saja diterima dari tahap seleksi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik, akan lebih mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

C. Implikasi Manajerial Program Pelatihan bagi Dunia Usaha

Berdasarkan hasil analisis program pelatihan yang diterapkan PT. Surya Putra Sejahtera, berikut adalah beberapa hal strategis manajerial yang penulis rangkum yang dapat dipertimbangkan oleh dunia usaha dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

1) Menentukan Kebutuhan Kompetensi Karyawan Secara Tepat

Analisis kebutuhan pelatihan dan kompetensi, melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh untuk memahami kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Analisis ini penting dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja atau pengembangan standar kompetensi sesuai dengan bidang kerja. Penyesuaian program pelatihan berdasarkan analisis, mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan berdasarkan divisi, jabatan, dan tujuan perusahaan, agar pelatihan dapat diarahkan pada peningkatan keahlian yang paling relevan.

2) Pengembangan Program Pelatihan yang Terstruktur dan Berkelanjutan

Program On The Job dan Off The Job Training, mengimplementasikan kombinasi pelatihan di tempat kerja (On The Job Training) seperti job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship, serta pelatihan di luar tempat kerja (Off The Job Training) seperti action learning dan laboratory training, agar karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang komprehensif. Program sertifikasi dan kompetensi, memberikan sertifikasi yang diakui di bidang pekerjaan tertentu, khususnya yang relevan dengan industri perusahaan. Sertifikasi ini meningkatkan keterampilan karyawan dan memastikan mereka kompeten dalam pekerjaan mereka.

3) Mendorong Pembelajaran Kolaboratif dan Mentoring

Fasilitasi pembelajaran kolaboratif, mendorong karyawan untuk saling berbagi pengalaman melalui forum diskusi, mentoring, atau coaching. Program rotasi atau job enlargement juga dapat membantu karyawan memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang berbagai peran di perusahaan. Penerapan sistem mentoring dan coaching, mengembangkan sistem mentoring antara karyawan senior dan junior agar transfer pengetahuan berlangsung lebih efektif. Coaching oleh pimpinan atau supervisor juga membantu karyawan dalam mengatasi kendala spesifik pekerjaan.

4) Pengukuran dan Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi kinerja pasca pelatihan, mengukur efektivitas pelatihan dengan memantau kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan atau penilaian kinerja berkala. Penyempurnaan program pelatihan berdasarkan evaluasi, berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan perlu mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan atau penyesuaian program pelatihan untuk memastikan program tetap relevan dan efektif.

5) Adaptasi dan Inovasi Terhadap Tren Pelatihan Baru

Penggunaan teknologi dalam pelatihan, mengintegrasikan teknologi seperti e-learning, aplikasi simulasi, atau virtual training untuk memperluas akses dan fleksibilitas pelatihan. Pengembangan program pelatihan responsif terhadap perubahan industri, menyusun program pelatihan yang responsif terhadap perubahan tren dan kebutuhan industri, sehingga karyawan memiliki keterampilan yang selalu relevan dan berdaya saing tinggi.

Melalui strategi di atas, perusahaan atau dunia usaha dapat menciptakan SDM yang kompeten, yang tidak hanya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam menghadapi tantangan di pasar yang semakin kompetitif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Surya Putra Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah penghargaan dan pengakuan, di mana sistem penghargaan yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Pelatihan dan pengembangan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi, karena memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan loyalitas mereka.

Lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang baik dan suasana harmonis, turut menjaga motivasi karyawan. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga sangat penting, karena dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memperkuat komitmen mereka. Selain itu, pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan karyawan, membantu mereka beradaptasi dengan perubahan industri, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

Evaluasi kinerja karyawan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi. Penilaian yang objektif dan transparan membantu perusahaan memahami kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan diri. Evaluasi kinerja juga dapat berfungsi sebagai alat motivasi dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan.

Untuk mengukur efektivitas program motivasi dan pelatihan, perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja yang jelas dan relevan, serta melakukan evaluasi sebelum, selama, dan setelah pelatihan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di PT. Surya Putra Sejahtera dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan evaluasi, yang semuanya saling terkait. Dengan perhatian pada pengembangan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kesuksesan jangka panjang.

6. REFERENSI

Amurang. (2017). EMBA, 5, 3.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2015). Performance appraisal. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Basrowi, & Suwandi. (2018). Memahami penelitian kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.

Creswell, J. W. (2017). Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif dan campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, I. (2017). Analisis laporan keuangan. Bandung: Alfabeta.

Fahreza, A. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja PT. Federal Fourthing. Reward and Punishment.

Hamza, A. A. (2024). Evaluating the impact of training and skill development programs on employee performance in banking sector/financial institutions. *Global Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1–10.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hussein Fattah, B. A. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Yogyakarta: Elmaterra.

Irham, F. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Koentjaraningrat. (2018). Metode penelitian masyarakat. Jakarta: PT Gramedia.

Komariah, A., & Satori, D. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

- Miles, M., & Huberman, A. M. (2017). Analisis data kualitatif. Jakarta: UI-Press.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin. (2015). Organizational behavior: Managing people and organizations (4th ed.). Houghton Mifflin Co.
- Porter, M. E. (2014). Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors. Free Press.
- Premisari, A. A., Safaruddin, & Furwanto, E. (2022). Strategi manajemen SDM pada Departemen Procurement Warehouse PT Semen Baturaja dalam meningkatkan kinerja karyawan. JIM: Journal of International Management, 1(1).
- Purwanto, N. (2017). Psikologi pendidikan remaja. Bandung: Rosdakarya.
- Riadi, M. (2016). KajianPustaka.Com.
- Robbins, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia jilid II. Bandung: Alfabet.
- Roziqin, M. Z. (2014). Kepuasan kerja. Malang: Averroes Press.
- Rucky, S. A. (2014). Sistem manajemen kinerja (Cetakan ke-3). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryono, S. (2019). Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Simamora, H. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono. (2015). Memahami penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2014). Evaluasi program pendidikan dan kepelatihan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiadia, A., Sihiteb, O. B., Alamsyah, V. U., Kotamenad, F., & Andhika, C. B. (2020). Strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja guru di era online learning. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 18(4).

Sumber Jurnal

- Sundari, S. (2022). Manajemen pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Universitas Pertahanan RI, Bogor.
- Syamsiar, S., & Arumsari, V. (2017). Peran sumber daya manusia.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2021). Dasar-dasar manajemen (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Umar, H. (2015). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. Z. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-7). Depok: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Zurnali, C. (2009). Dalam Noe dkk (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Galang Press.