



## Analisis Pelatihan Karyawan PT XYZ

Syaifullah Abrar<sup>1\*</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Eka Dewi Utari<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email : [syaifullahabrar31@gmail.com](mailto:syaifullahabrar31@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)<sup>2</sup>, [ekadewiutari@unj.ac.id](mailto:ekadewiutari@unj.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract:** This study aims to evaluate the effectiveness of employee training at PT XYZ, particularly in enhancing work performance and motivation. The research employs a descriptive qualitative method using purposive sampling. Informants consist of one team leader and three staff members selected through in-depth interviews, observation, and documentation. The results indicate that the training provided remains one-way, lacks interactivity, and is not entirely relevant to employees' daily tasks. This leads to low motivation and minimal effectiveness in improving performance. Several challenges were also identified, including the absence of post-training follow-up, monotonous delivery methods, and limited time due to workload constraints. The study suggests that organizations should improve their training systems by aligning materials with job relevance, adopting more engaging methods, and ensuring continuous support from management.

**Keyword:** Employee Training, Training Effectiveness, Work Motivation

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan karyawan di PT XYZ, terutama dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling. Informan terdiri dari satu team leader dan tiga staf yang diwawancarai secara mendalam, disertai observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan masih bersifat satu arah, kurang interaktif, dan tidak sepenuhnya relevan dengan tugas harian karyawan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi serta efektivitas pelatihan yang minim. Selain itu, ditemukan beberapa kendala seperti tidak adanya tindak lanjut setelah pelatihan, metode penyampaian yang monoton, serta keterbatasan waktu akibat beban kerja. Penelitian menyarankan perlunya perbaikan sistem pelatihan melalui materi yang relevan, metode yang lebih interaktif, dan dukungan berkelanjutan dari manajemen.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pelatihan, Motivasi Kerja, Pelatihan Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi agar tetap kompetitif dalam dunia usaha. Salah satu elemen kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, kualitas dan kompetensi SDM menjadi prioritas utama, tidak hanya dalam hal kemampuan teknis, tetapi juga pengembangan soft skills yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi salah satu strategi utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pelatihan memiliki peran penting dalam membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan, memahami tugas secara mendalam, dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Menurut Wahyudi & dkk (2023), "pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, menyesuaikan diri dengan perkembangan industri, dan meningkatkan produktivitas." Sejalan dengan itu, Wongkar et al., (2018) menyatakan bahwa pelatihan dapat

meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan. Artinya, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi pengembangan karier yang dapat menciptakan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Namun, di lapangan, tidak semua perusahaan berhasil merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Banyak pelatihan hanya bersifat formalitas dan tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Beberapa kendala yang sering ditemukan antara lain adalah materi pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang monoton, serta kurangnya dukungan dari atasan atau manajemen selama dan setelah pelatihan berlangsung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT XYZ, ditemukan bahwa terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan mengenai efektivitas pelatihan yang diberikan. Banyak dari mereka mengikuti pelatihan karena kewajiban, bukan karena dorongan intrinsik untuk berkembang. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-riset yang menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa bahwa pelatihan relevan dengan pekerjaan mereka, namun hanya 35% yang merasa termotivasi mengikuti pelatihan, dan 40% menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara tujuan ideal dari pelatihan dan kenyataan di lapangan.

Kendala-kendala ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Elsafty & Oraby (2022) mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, namun hanya jika pelaksanaannya tepat sasaran. Maulana (2022) menyatakan bahwa pelatihan seringkali tidak efektif karena minimnya koordinasi dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan pelatihan. Sementara itu, menurut Urbancová et al., (2021), efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan pelatihan, metode evaluasi, dukungan manajemen, dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks PT XYZ, pelatihan yang diberikan masih terkesan satu arah dan kurang interaktif, serta belum seluruhnya disesuaikan dengan tantangan kerja yang dihadapi karyawan. Pelatihan yang kurang menarik dan tidak aplikatif dapat menimbulkan demotivasi dan resistensi dari peserta, sehingga tujuan dari pelatihan itu sendiri tidak tercapai secara maksimal. Di sisi lain, absennya tindak lanjut atau evaluasi pasca pelatihan menjadi faktor lain yang turut menurunkan efektivitas program pelatihan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi dan motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan
3. Menemukan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan serta penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan suatu fenomena secara mendalam melalui data non-numerik. Pendekatan ini lebih fokus pada pemahaman konteks sosial, pengalaman individu, dan makna yang terkandung dalam fenomena yang diteliti, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti dan membantu dalam mengidentifikasi perubahan (Rifa'i, 2023). Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan terhadap pelatihan yang dilaksanakan oleh PT XYZ, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dan motivasi kerja. Pendekatan kualitatif dianggap tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara holistik dan kontekstual. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif, yang bersumber dari wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, serta dokumentasi yang berkaitan dengan pelatihan. Data yang diperoleh tidak berbentuk angka, melainkan narasi, deskripsi, dan pernyataan yang diolah menjadi informasi bermakna. Peneliti tidak menggunakan instrumen statistik, tetapi mengandalkan analisis tematik berdasarkan pola dan kecenderungan yang muncul dari data yang terkumpul.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, menurut Nikmah et al., (2021) Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih informan secara manual berdasarkan kriteria tertentu. Informan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah empat orang, terdiri dari satu orang team leader dan tiga orang staf di PT XYZ, yang semuanya telah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan pernah mengikuti program pelatihan perusahaan. Pemilihan informan ini bertujuan untuk mendapatkan sudut pandang yang representatif dan mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan di perusahaan. Prosedur pengumpulan data melibatkan tiga teknik utama:

1. Wawancara mendalam: digunakan untuk menggali pandangan dan pengalaman informan secara langsung mengenai pelatihan yang pernah mereka jalani, serta bagaimana pelatihan tersebut memengaruhi pekerjaan mereka.

2. Observasi langsung: dilakukan di lingkungan kerja untuk mencatat aktivitas pelatihan.
3. Dokumentasi: meliputi pengumpulan data dari dokumen internal perusahaan.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu menggabungkan beberapa metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dokumentasi) dari sumber yang sama. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas, dependabilitas, dan transferabilitas hasil penelitian.

Prosedur analisis data mengacu pada model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari empat tahapan, yaitu:

1. Pengumpulan data: dilakukan sejak awal observasi lapangan hingga proses wawancara dan dokumentasi selesai.
2. Reduksi data: menyortir dan merangkum data mentah agar lebih fokus terhadap hal-hal yang relevan dengan rumusan masalah.
3. Penyajian data: dilakukan dalam bentuk narasi, kutipan langsung, tabel, dan deskripsi tematik untuk memudahkan pembaca memahami temuan penelitian.
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi lapangan.

### **3. HASIL**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang dilaksanakan oleh PT XYZ belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja maupun motivasi kerja. Pelatihan yang diberikan cenderung bersifat satu arah, dengan metode penyampaian yang monoton dan kurang interaktif. Materi yang disampaikan dalam pelatihan belum seluruhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di lapangan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kompetensi masih terbatas. Meskipun pelatihan bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap prosedur kerja, implementasinya belum didukung dengan pendekatan praktis yang memungkinkan peserta menerapkan langsung hasil pelatihan ke dalam pekerjaan mereka. Dalam hal motivasi dan partisipasi, sebagian besar karyawan menunjukkan minat yang rendah dalam mengikuti pelatihan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan pekerjaan yang dijalani sehari-hari, metode penyampaian yang membosankan, serta tidak adanya kejelasan mengenai manfaat pelatihan terhadap pengembangan karier. Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen dan jadwal pelatihan yang seringkali berbenturan dengan beban kerja juga menjadi hambatan partisipasi aktif dari karyawan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan pelatihan dihadapkan pada beberapa kendala utama. Di antaranya adalah minimnya tindak lanjut pasca pelatihan, tidak adanya evaluasi atau monitoring terhadap penerapan hasil pelatihan, serta tidak tersedianya waktu yang cukup bagi karyawan untuk fokus dalam mengikuti pelatihan karena masih terbebani oleh pekerjaan rutin. Secara umum, pelatihan belum dirancang secara strategis untuk menjawab kebutuhan riil karyawan dan mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan yang tidak relevan, tidak interaktif, dan tanpa dukungan manajerial yang kuat akan sulit memberikan dampak positif terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan. Untuk menjawab tantangan tersebut, PT XYZ perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pelatihan yang ada dan menyesuaikannya dengan kebutuhan aktual di lingkungan kerja.

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di PT XYZ belum berjalan secara efektif. Meskipun perusahaan telah berupaya memberikan pelatihan sebagai bagian dari pengembangan SDM, bentuk pelatihan yang bersifat satu arah, tidak interaktif, serta materi yang kurang relevan dengan pekerjaan menjadi hambatan utama dalam pencapaian tujuan pelatihan. Karyawan belum merasakan manfaat pelatihan secara signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan kinerja mereka. Temuan ini sesuai dengan pendapat Wahyudi dkk. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, menyesuaikan diri dengan perkembangan industri, dan meningkatkan produktivitas. Namun, ketika pelatihan tidak dirancang dan dijalankan dengan baik, fungsinya sebagai alat peningkatan produktivitas tidak akan tercapai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Maulana (2022) yang menemukan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada perencanaan dan pelaksanaan yang terkoordinasi dengan baik, serta keterlibatan aktif dari peserta. Penelitian ini menemukan bahwa ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan kerja menjadi faktor penyebab utama minimnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

Dari sisi motivasi, rendahnya partisipasi karyawan menunjukkan bahwa metode pelatihan yang digunakan tidak cukup menarik dan tidak memberikan dorongan psikologis. Hal ini sejalan dengan temuan Elsafy & Oraby (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi akan meningkat apabila pelatihan memberikan nilai tambah yang jelas bagi pengembangan karier karyawan. Ketika pelatihan dianggap sebagai formalitas, maka peserta akan kurang terlibat dan hasil yang diperoleh pun tidak maksimal. Kendala lain yang ditemukan dalam penelitian ini mencakup jadwal pelatihan yang berbenturan dengan beban

kerja, tidak adanya tindak lanjut atau monitoring pasca pelatihan, serta kurangnya perhatian manajemen terhadap keberlanjutan proses belajar. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada konten dan metode, tetapi juga pada dukungan organisasi secara menyeluruh. Seperti yang dijelaskan oleh Urbancová et al. (2021), efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti kejelasan tujuan pelatihan, metode evaluasi, dukungan manajemen, serta budaya perusahaan yang mendukung pembelajaran.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa pelatihan karyawan tidak hanya memerlukan penyampaian informasi, tetapi juga desain yang berpusat pada kebutuhan peserta dan keterlibatan aktif selama proses belajar. Pelatihan yang tidak dirancang secara kontekstual dan tidak ditindaklanjuti dengan baik akan cenderung tidak memberikan dampak terhadap kinerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu membangun sistem pelatihan yang berbasis kebutuhan kerja nyata, menggunakan metode yang lebih interaktif, serta menyediakan dukungan berkelanjutan agar hasil pelatihan dapat terimplementasi dalam pekerjaan sehari-hari. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah keterbatasan jumlah informan dan cakupan lokasi penelitian yang hanya berfokus pada satu unit perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke konteks perusahaan lain. Selain itu, karena menggunakan pendekatan kualitatif, hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh subjektivitas informan dan konteks organisasi tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Elsafty, A., & Oraby, M. (2022). The Impact of Training on Employee Retention. *International Journal of Business and Management*, 17(5), 58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n5p58>
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–352. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.2219>
- Nikmah, L. C., Hermuningsih, S., & Cahya, A. D. (2021). Pengaruh DER, NPM, ROA, Dan TATO Terhadap Return Saham (Study Pada Perusahaan Sektor Industri Otomotif dan Komponen). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 21–30. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.450>
- Rifa'i, Y. (2023). Analisis Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pengumpulan Data di Penelitian Ilmiah pada Penyusunan Mini Riset. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i1.155>
- Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13052721>

Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* , 1(4), 99–111.

Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3338 – 3347.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>