Selimaya Rambu Lawu Nedi_2022120035

by UNITRI Press

Submission date: 04-May-2026 12:49PM (UTC+0900)
Submission ID: 2932506300
File name: Selimaya_Rambu_Lawu_Nedi_2022120035.docx (3.08M)
Word count: 1429
Character count: 9851

STRATEGI PENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA PABRIK TAHU KRES KWB DI KOTA BATU

SKRIPSI



Ole:

Selimaya Rambu Lawu Nedi

2022120035

KOMPETENSI MANAJEMEN SOM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2026

Mengingat kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, khususnya di usaha kecil yang sebagian besar bergantung pada keterampilan tenaga kerja, penelitian ini berupaya menganalisis teknik kegiatan di Pabrik Tahu KWB Kres. Menurut temuan awal, implementasi pelatihan dan pengembangan di pabrik tersebut masih kurang memadai karena beberapa pekerja kurang memiliki keterampilan yang diperlukan dan tidak menyadari betapa pentingnya peningkatan kompetensi untuk meningkatkan efisiensi kerja. perekaman menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan masih sederhana, tidak terstruktur, dan sebagian besar menggunakan pendekatan pelatihan langsung di tempat kerja (pelatihan di tempat kerja). Namun, keterampilan teknis, disiplin, dan rasa tanggung jawab pekerja semuanya meningkat sebagai hasil dari pelatihan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar organisasi membuat program pelatihan yang lebih terorganisir, berkelanjutan, dan metodis untuk memaksimalkan peningkatan

Kualitas SDM suatu [redacted] memiliki dampak mendasar pada kinerjanya karena sering kali dianggap sebagai aset penting untuk keberhasilan organisasi (Katri dkk., 2023). Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan [redacted], terutama dalam hal menugaskan pekerja ke peran yang tidak sepenuhnya sesuai dengan keahlian mereka (Firdaus dkk., 2019). Manajemen SDM, menurut Hartono dan Anshori (2020), mencakup berbagai proses, seperti perekrutan, pelatihan, mempertahankan, dan menggunakan staf untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif dapat sangat meningkatkan [redacted].

Setiap calon SDM akan memberikan hasil terbaik jika digunakan secara maksimal (Syahputra & Tanjung, 2020). Kualitas kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, budaya organisasi, dan kepribadian eksekutif bisnis, secara langsung terkait dengan keberhasilan perusahaan (Hari dkk., 2020). Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, bisnis harus terus meningkatkan keterampilan dan pelatihan pekerja agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif (Retnilasari & Putra, 2019). Menghasilkan SDM terampil yang sejalan dengan tujuan organisasi, diperlukan inisiatif pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur dan jangka panjang.

Menurut Sudarmanto, Septiana, dan Widjaja (2020), kinerja karyawan adalah hasil total atau tingkat pencapaian seseorang dalam melakukan

aktivitasnya selama jangka waktu tertentu yang kemudian dibandingkan dengan tujuan, [redacted] standar [redacted]. Menurut Wibowo, Saputri, [redacted] Rachman (2022), kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan pekerjaannya, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan menjadi salah satu indikator utama dalam mengevaluasi pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak penelitian telah menunjukkan betapa pentingnya kinerja karyawan bagi manajemen SDM. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah aspek penting, menurut sejumlah penelitian sebelumnya, termasuk penelitian oleh Arifin (2021), Sari & Mulyani (2022), dan Sutanto & Kurniawan (2019). Lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah contoh elemen eksternal; kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja adalah contoh faktor internal; dan pola komunikasi antara atasan dan bawahan serta gaya kepemimpinan adalah contoh faktor eksternal.

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja staf dalam suatu organisasi, di samping kinerja karyawan. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan adalah tujuan pelatihan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan sukses. Dengan menawarkan pelatihan, bisnis dapat secara bersamaan meningkatkan kualitas SDM mereka dan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan. Pelatihan merupakan strategi manajemen SDM yang penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas pekerja melalui pelatihan merupakan proses yang sistematis. Menurut Sims (2019), pelatihan

membantu pengembangan keterampilan perilaku dan teknis yang dibutuhkan untuk kinerja kerja. Sejalan dengan itu, studi Supriyani (2021) menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja, terutama dalam hal produktivitas dan akurasi.

Pelatihan berupaya meningkatkan kualitas karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dialokasikan pada divisi tertentu, memungkinkan peningkatan kinerja sesuai dengan posisi atau tanggung jawab mereka. Setiap perusahaan berharap bahwa program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat, itulah sebabnya pelatihan merupakan kegiatan normal yang dilakukan di banyak organisasi (Nursyahputri & Saragih, 2019). Namun, pada kenyataannya, beberapa pekerja masih belum sepenuhnya mahir dalam menggunakan sumber daya atau mengadopsi praktik kerja baru, yang sering kali menyebabkan kesalahan kecil dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, karyawan harus terus berkembang setelah menerima pelatihan dan menjadi ahli dalam profesi mereka agar siap [redacted] mendatang.

Perusahaan membutuhkan [redacted] sebagai rencana jangka panjang di samping pelatihan. Sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan merupakan upaya yang disengaja dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat karyawan pada tingkat moral, konseptual, teknis, dan teoretis. Selain meningkatkan keterampilan untuk posisi saat ini, upaya ini bertujuan untuk membantu pencapaian tujuan

perusahaan dalam jangka panjang dan membekali pekerja [redacted].

Menurut penelitian Putra & Kurniawan (2020), pengembangan telah terbukti memiliki dampak positif pada motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pengembangan dalam praktik organisasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan guna memenuhi kebutuhan kerja yang terus berubah. Menurut Kareem & Hussein (2019), Marsick dan Watkins (1990) menjelaskan bahwa pengembangan memiliki fokus jangka panjang dan cakupan yang lebih luas baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan pekerja untuk tanggung jawab di masa depan di samping meningkatkan keterampilan yang ada. Oleh karena itu, pengembangan dapat dilihat sebagai proses yang direncanakan secara metodis yang meningkatkan keahlian dan kualitas staf untuk mendorong pencapaian kinerja optimal.

Peningkatan kinerja secara langsung dipengaruhi oleh pengembangan karyawan, yang meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien. Kemajuan dalam kemampuan teknologi, manajerial, atau manusia ini dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja, memaksimalkan baik kuantitas maupun kualitas output. Karyawan lebih siap untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka sekarang dan di masa depan berkat berbagai kegiatan pengembangan termasuk pelatihan, pendampingan, dan rotasi pekerjaan (Rivai & Sagala, 2015). Penelitian oleh Alfina Salsabila & Ratnawaty Marginingsih (2024) juga

mendukung hal ini, menunjukkan bahwa pengembangan meningkatkan kapasitas kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, upaya untuk secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan harus mencakup pengembangan.

Pabrik Tahu Kres adalah perusahaan yang bergerak di sektor pengolahan kedelai. Produk utamanya, tahu, sangat diminati sebagai makanan pokok dan sebagai bahan pelengkap dalam berbagai resep. Namun, pabrik ini harus menghadapi berbagai rnasalah, termasuk meningkarnya persaingan dan perubahan preferensi pelanggan. Teknik pelatihan dan pengembangan dapat digunakan dalam industri kecil seperti Pabrik Tahu Kres KWB melalui pengembangan sikap kerja yang diberikan oleh rnanajemen, pelatihan teknis dasar, dan pembinaan langsung di tempat kerja (pelatihan di tempat kerja). Taktik ini dapat meningkatkan kualitas SOM dan produktivitas bisnis secara keseluruhan jika direncanakan dan dilaksanakan secara teratur.

Observasi di Pabrik Tahu WKB Kres di Kota Batu mengungkapkan sejumlah masalah terkait kinerja pekerja, termasuk kualitas produk yang tidak konsisten, seringnya terjadi kesalahan produksi, dan waktu adaptasi yang relatif lama bagi karyawan baru karena tidak adanya program pelatihan formal. Kondisi ini memengaruhi hasil produksi dan menyebabkan prosedur kerja yang kurang efektif. Selain itu, kurangnya kepatuhan terhadap standar kerja dan kurangnya inisiatif dalam pekerjaan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan masih agak rendah. Lebih lanjut, organisasi saat ini tidak memiliki program pengembangan yang terfokus, yang terdiri dari tindakan yang bertujuan untuk secara konsisten meningkatkan bakat dan keterampilan karyawan melalui

pelatihan rutin, pembinaan supervisor, instruksi kerja yang jelas, dan penilaian kerja berkala.

Dengan mempertimbangkan konteks ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menentukan dan menciptakan rencana pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi pekerja di Pabrik Tahu Kres WKB di Kota Malang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan taktik yang tepat untuk meningkatkan kinerja pekerja, meningkatkan kualitas produk, dan mendorong kemakmuran jangka panjang pabrik.

1.2. Rumusan Masalah

1. Metode pelatihan dan pengembangan apa yang digunakan oleh Pabrik Tahu KWB Kres?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Pabrik Tahu KWB Kres dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan?
3. Hambatan apa yang dihadapi Pabrik Tahu KWB Kres ketika menerapkan pelatihan dan pengembangan?

taktik pelatihan pengembangan di Pabrik Tahu KWB Kres.

2. Untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk menentukan tantangan yang dihadapi saat menerapkan pelatihan dan pengembangan staf.

implementasi praktis dari gagasan manajemen SDM, khususnya di usaha kecil.

2. Bagi Pihak Akademik

   Menawarkan lebih banyak referensi ilmiah dan meningkatkan studi teoretis dan empiris yang berkaitan dengan manajemen SDM sebagai kumpulan literatur dan kontribusi pemikiran yang berharga bagi lembaga pendidikan tinggi, khususnya dalam pengembangan ilmu di bidang SDM.

3. Bagi Perusahaan

   Masukan untuk membuat rencana pelatihan dan pengembangan staf yang akan memaksimalkan produktivitas.

Selimaya Rambu Lawu Nedi_2022120035

ORIGINALITY REPORT

7%	7%	1%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	moam.info Internet Source	1%
6	nanopdf.com Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
9	www.training-sdm.com Internet Source	1%

Exclude quotes
Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography
Off

