

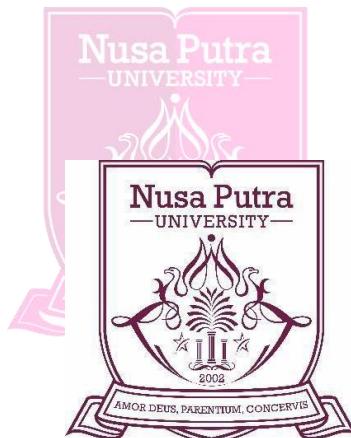
**PERAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN  
NATURALISTIK  
(STUDI KASUS PT AQUA GOLDEN MISSISSIPPI)**

**SKRIPSI**

**HILDA KEDHATON**

---

**20190080108**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
JANUARI 2024**

**2023**

**PERAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN  
NATURALISTIK  
(STUDI KASUS PT AQUA GOLDEN MISSISSIPPI)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Manajemen*

**HILDA KEDHATON**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
JANUARI 2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PERAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN  
NATURALISTIK (STUDI KASUS PT AQUA GOLDEN  
MISSISSIPPI)

NAMA : HILDA KEDHATON

NIM : 20190080108

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 04 Januari 2024



Hilda Kedhaton

Penulis

**PENGESAHAN SKRIPSI**

JUDUL : PERAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN NATURALISTIK (STUDI KASUS PT AQUA GOLDEN MISSISSIPPI)

NAMA : HILDA KEDHATON

NIM : 20190080108

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 30 Desember 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

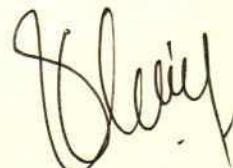
Sukabumi, 03 Januari 2024

Pembimbing I



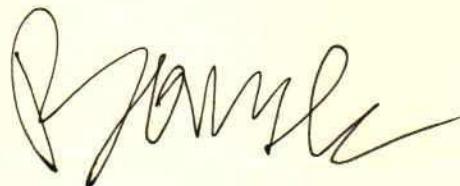
Riyan Mirdan Faris, M.Si  
NIDN. 0419069402

Pembimbing II



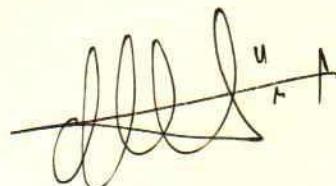
Maulita Luthfiani, M.M  
NIDN. 0406118804

Ketua Pengaji



Bonse Aris Mandala P S, M.M  
NIDN. 0405119301

Ketua Program Studi



Agung Maulana, M.A  
NIDN. 0412089501

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana, SH., MH  
NIDN. 0414058705

## LEMBAR PERSEMPAHAN

Kepada diri saya sendiri, Hilda Kedhaton. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih untuk orang tua ayah dan ibu, yang selalu mendukung dalam hal apapun termasuk mendukung pendidikanku selama ini, terimkasih juga untuk Muhammad Yusuf Muhaimin yang selalu menemani dan mendengarkan keluh kesahku selama pengerjaan skripsi ini Dan yang terakhir terimakasih teman-temanku yang selalu membantu dalam skripsi ini.



## ABSTRAK

Penelitian ini terkait bagaimana peran pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Naturalistik. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara. Dari hasil penelitian diperoleh temuan yakni pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pelatihan tersebut bisa memberikan tidak hanya manfaat individual bagi karyawan, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaan dengan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan berkualitas. secara umum kinerjanya menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pelatihan membantu mereka menangani pekerjaan dengan lebih percaya diri dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan keterampilan yang ditingkatkan.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Keuntungan pelatihan, waktu*



## **ABSTRACT**

*This research is related to the role of job training on employee performance. This type of research is a type of research using a qualitative approach. The data analysis technique used in the research is naturalistic. Research data comes from primary data and the data collection process uses interviews. From the research results, it was found that job training has an effect on employee performance, where this training can provide not only individual benefits for employees, but also support the company's growth and progress by producing a more competent, adaptive and qualified workforce. In general, their performance becomes more productive, efficient and effective in carrying out daily tasks. Training helps them handle work with more confidence and face challenges on the job with enhanced skills.*

*Keywords: Job Training, Training Benefits, Time*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **PERAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN NATURALISTIK (STUDI KASUS PT AQUA GOLDEN MISSISSIPPI)**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai referensi perusahaan untuk meningkatkan pelatihan kerja di perusahaan.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra.
2. Bapak Anggy Praditha Junfithrana, S.Pd., M.T selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra.
3. Bapak Agung Maulana, M.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra.
4. Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra.
5. Ibu Maulita Luthfiani, M.M selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra.
6. Bapak Bonse Aris Mandala selaku Dosen Pengaji yang telah memberikan masukan untuk penelitian yang dilakukan.
7. Seluruh Staf pengajar Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra yang selalu memberikan masukan serta saran dan juga pengetahuan yang tidak ternilai harganya.
8. Ayah Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan cinta yang tak pernah henti Engkau berikan selama perjalanan panjang penulisan skripsi ini. Ayah, Engkau adalah sumber inspirasi, kekuatan, dan teladan yang tak pernah lekang oleh waktu. Semua capaian yang kudapatkan hari ini tak terlepas dari bimbingan, nasihat, dan doronganmu yang tanpa henti. Terima kasih telah menjadi tiang yang kokoh, membimbing langkahku dalam mengejar mimpi dan mencapai cita-cita. Setiap langkahku penuh dengan doa dan restamu, yang menjadi bekal terbesar dalam setiap tantangan. Kepada Ayah, segala pengorbananmu untukku takkan pernah terlupakan. Ini bukan hanya skripsi



ini yang kudedikasikan untukmu, tetapi juga setiap langkah hidupku yang kugenggam dengan bangga. Terima kasih, Ayah, atas segalanya.

9. Ibu Kata-kata tak akan pernah cukup untuk mengungkapkan rasa terima kasihku atas segala cinta, dukungan, dan ketabahan yang telah Engkau berikan selama perjalanan panjang penulisan skripsi ini. Ibu, Engkau adalah sosok yang selalu ada, yang tak kenal lelah memberikan kasih sayang, semangat, dan doa. Terima kasih atas pengorbananmu yang tak pernah terhenti. Engkau adalah sumber kekuatan dan inspirasi bagiku. Setiap langkahku penuh dengan doa-doa dan restu yang Engkau tanamkan, menjadi landasan kokoh dalam perjuanganku mencapai impian.
  10. Perusahaan Aqua Golden Mississippi yang telah bersedia memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
  11. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019.
  12. Teman-teman yang membantu atau berkontribusi sedikit banyaknya dalam penulisan skripsi ini.
  13. Muhammad Yusuf Muhamimin, yang selalu menjadi sosok rumah yang selalu ada, telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, sudah mau mendengarkan keluh kesah saya sepanjang pembuatan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya, harapan saya semoga kita bisa sukses bersama sesuai dengan apa yang kita impikan. Skripsi ini adalah bukti dari perjuanganku, dan aku ingin mengucapkan terima kasih karena kamu telah menjadi bagian dari perjalanan ini
  14. Jeon Wonwoo dan Lee Jeno. Dalam momen penting ini, izinkan saya untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus. Meskipun kita belum bertemu secara langsung, kehadiran kalian dalam hidupku telah memberikan inspirasi dan semangat yang tak terhingga. Terima kasih atas dedikasimu dalam seni yang telah menjadi sumber kebahagiaan dan motivasi bagiku. Melalui musik melodi dan kata yang kalian nyanyikan telah menjadi aliran energi positif bagiku. Terima kasih karena Kalian telah menjadi bagian dari perjalanan ini, meskipun tanpa kita bertemu langsung.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 03 Januari 2024

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Kedhaton  
NIM : 20190080108  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Golden Mississippi

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi  
Pada tanggal : Januari 2024

Yang Menyatakan  
  
(Hilda Kedhaton)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	ii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	iii
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	iv
<b>ABSTRAK .....</b>	v
<b>ABSTRACT .....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	ix
<b>DAFTAR ISI.....</b>	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	4
1.3    Batasan Masalah.....	4
1.4    Tujuan Penelitian.....	4
1.5    Manfaat Penelitian.....	4
1.6    Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	7
2.1    Metode Pendekatan Naturalistik.....	7
2.2    Pelatihan Kerja .....	10
2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja .....	11
2.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja .....	11
2.2.4 Manfaat Pelatihan Kerja .....	11
2.2.5    Indikator pelatihan kerja .....	12
2.3    Kinerja Karyawan.....	13
2.3.1    Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.3.2    Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	14
2.3.3    Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4    Alur Penelitian.....	16
2.5    Penelitian Terdahulu.....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	23
3.1    Tempat Dan Waktu Penelitian.....	23

3.1.1	Tempat Penelitian.....	23
3.1.2	Waktu Penelitian .....	23
3.2	Latar Penelitian.....	23
3.3	Metode Dan Prosedur Penelitian .....	24
3.3.1	Metode Penelitian.....	24
3.3.1	Prosedur Penelitian.....	25
3.4	Data dan Sumber Data.....	26
3.4.1	Data .....	26
3.4.2	Sumber Data.....	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6	Prosedur Analisis Data .....	27
3.7	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>28</b>
4.1	Profil Perusahaan.....	28
4.2	Hasil Penelitian.....	28
4.3	Pembahasan .....	29
4.3.1	Persamaan .....	29
4.3.2	Perbedaan .....	35
4.3.3	Kaitan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>43</b>
5.1	Kesimpulan.....	43
5.2	Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>48</b>
<b>DOKUMENTASI.....</b>		<b>53</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan karena keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan memainkan peran kunci dalam menentukan sejauh mana tugas-tugas perusahaan dapat dijalankan dengan efektif. Fenomena yang terjadi adalah bahwa karyawan yang memiliki kombinasi keterampilan yang baik dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang cerdas, dan atmosfer kerja yang positif. Sebaliknya, ketidakmampuan atau kekurangan dalam keterampilan, pengetahuan, atau sikap kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menciptakan tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta pembentukan sikap kerja yang positif menjadi strategi yang esensial dalam menghadapi fenomena ini untuk mencapai kesuksesan organisasi. Namun, tantangan nyata terjadi dengan adanya karyawan yang kurang mampu memenuhi persyaratan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu mengembangkan strategi dan inovasi yang tepat untuk mengantisipasi perubahan. Pemeliharaan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi, sebagai kunci pembangunan, merupakan elemen kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang profesional (Foss & Lindenberg, 2020). Pendekatan MSDM yang terintegrasi, dengan fokus pada perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan, diakui sebagai fondasi untuk mencapai produktivitas yang optimal (Alfes, Shantz, & Bailey, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan yang cepat dalam konteks perusahaan. Keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kehadiran karyawan berkualitas. Aktivitas yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan manajemen SDM yang efektif dalam mempertahankan karyawan yang loyal, kompeten, dan terampil di bidangnya. Aspek-aspek yang terkait dengan pelatihan profesional dan penilaian kinerja karyawan menjadi esensial bagi manajemen SDM

untuk memastikan kontribusi optimal karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Rasmussen & Ulrich, 2015). Peran karyawan dalam konteks perusahaan tidak dapat diabaikan, dengan SDM menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi proses bisnis dan berperan penting dalam peningkatan produktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ulrich, 2018). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memainkan peran sentral dalam keberlanjutan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Studi terkini menyoroti hubungan yang kuat antara manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi, dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan (Jackson & Ruderman, 2020).

Pelatihan pegawai merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mentransfer keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru kepada pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih cakap, terampil, dan bertanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku (Rothwell & Kazanas, 2018). Hasil yang diharapkan dari pelatihan ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal (Noe, 2017). Bagi mereka yang belum mengikuti pelatihan, dikhawatirkan akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk beradaptasi dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Salas et al., 2012).

Pelatihan merupakan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Jenis pelatihan, seperti pelatihan teknis, manajerial, dan interpersonal, diintegrasikan untuk mendukung perkembangan keterampilan esensial, termasuk keterampilan teknis, interpersonal, dan kepemimpinan. Dalam perspektif ini (Chiaburu, 2018) menekankan pentingnya peningkatan kompetensi sebagai landasan bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain memberikan dampak positif pada kompetensi, pelatihan juga diakui sebagai upaya yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Maulidina, 2019). Hasil penelitian oleh Iswati dan Ermawati (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja, bersama dengan motivasi kerja dan budaya organisasi, dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan, menciptakan potensi untuk

peningkatan produktivitas dan kontribusi keseluruhan di lingkungan kerja (Iswati & Ermawati, 2021).

Seperti yang telah diimplementasikan oleh PT AQUA Golden Mississippi, pelaksanaan program pelatihan, terutama bagi karyawan yang mengalami promosi, menunjukkan adanya perbedaan tujuan dalam *On-the-Job Training* (OJT) jika dibandingkan dengan pelatihan untuk karyawan biasa. OJT untuk karyawan yang dipromosikan memiliki fokus utama untuk melengkapi mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam peran baru mereka, terutama dalam konteks peningkatan keterampilan manajerial (Utami & Darmawan, 2022). Dalam peran kepemimpinan yang lebih besar, karyawan yang dipromosikan membutuhkan peningkatan keterampilan seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, pengembangan strategi, dan pendeklasian tugas. Dengan menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan berkelanjutan, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang dipromosikan, menciptakan dampak positif terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan, dan meraih pencapaian tujuan bisnis yang lebih optimal (Maulidina, 2019). Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat memanfaatkan pelatihan kerja sebagai strategi investasi jangka panjang yang berpotensi memberikan keuntungan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas.

Dalam penelitian ini, penulis mengeksplorasi peran On-the-Job Training (OJT) sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks organisasional. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menilai efektivitas pelatihan profesional dalam meningkatkan kapabilitas personil di suatu organisasi (Haryono, 2021). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi yang berharga kepada perusahaan, terutama dalam merancang program pemagangan yang tepat guna memperbaiki kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan yang relevan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan pelatihan yang terfokus dan efektif.

## 1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah yang menjadi tolak ukur penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pelatihan kerja menggunakan metode naturalistik?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, fokus dipersempit untuk membahas dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan evaluasi dampak program pelatihan di lingkungan kerja. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Aqua Golden Mississippi Babakanpari. Penelitian ini akan menganalisis data yang relevan terkait pelaksanaan program pelatihan, serta menggali informasi yang terperinci mengenai dampak dari pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di konteks perusahaan tersebut.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain melibatkan analisis dampak program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Aqua Golden Mississippi Babakanpari.

1. Untuk mengetahui peran pelatihan kerja menggunakan metode naturalistik
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan pada berbagai aspek, dengan fokus pada:

### a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengetahuan yang berharga dalam evaluasi pelatihan kerja. Kontribusi teoritisnya diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan kerangka kerja terkait pelatihan kerja.

### b. Manfaat Praktis:

#### 1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga untuk perusahaan dalam perencanaan masa depan serta meningkatkan wawasan dalam evaluasi

pelatihan kerja. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih informasional dan strategis.

2. Bagi Akademis:

Penelitian ini tidak hanya menjadi kontribusi pada tingkat praktis, tetapi juga memiliki dampak akademis. Hal ini dapat memperkuat pemahaman tentang urgensi pelatihan kerja di perusahaan yang menjadi fokus penelitian, memberikan dasar empiris yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti dan akademisi lainnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca menganalisis dan memahami penelitian penulis, maka penulis menyusun teks secara sistematis dan membaginya menjadi beberapa bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

: Bab ini menguraikan latar belakang, prumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

: Bab ini berisi landasan teori yang bersangkutan untuk digunakan dalam laporan ini. Penelitian yan terkait akan menjadi dasar sumber terperinci mengenai penulisan penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

: Bab ini merinci mengenai tahapan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, pengumpulan data, target penelitian dan analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

: Bab ini menguraikan hasil temuan di lapangan dan analisis data, terkait hasil penelitian bagaimana peneliti menjelaskan hasil semuanya dalam perspektif teori dari sudut pandang subjek penelitian.

## BAB V Kesimpulan

: Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan disertasi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dalam penelitian yang mendalam terhadap pelatihan kerja di PT Aqua Golden Mississippi, kesimpulan yang dapat diambil menggambarkan peran krusial Program Pelatihan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi karir karyawan perusahaan. Sebagai gambaran utuh, beberapa poin penting dapat diidentifikasi.

1. Hak dan kewajiban karyawan dalam pelatihan kerja menegaskan bahwa pelatihan bukan hanya hak, tetapi juga tanggung jawab bagi setiap karyawan. Adanya persetujuan dari atasan sebelum mengikuti pelatihan memberikan



- landasan yang kuat untuk peningkatan kompetensi, produktivitas, dan kesejahteraan.
2. Jenis dan materi pelatihan kerja menjadi faktor kunci dalam menyelaraskan kebutuhan industri dan perusahaan. Materi pelatihan yang beragam, mulai dari aspek keselamatan kerja hingga pengembangan keterampilan kepemimpinan, memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan keterampilan karyawan.
  3. Dampak pelatihan terhadap karir karyawan mencakup peningkatan gaji, peluang promosi, dan kesempatan mutasi yang lebih tinggi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis (*hardskill*), tetapi juga mengembangkan aspek interpersonal, manajerial, dan strategis (*softskill*) karyawan.
  4. Efektivitas dan efisiensi kerja menjadi poin kunci lainnya, di mana karyawan yang mengikuti pelatihan kerja menunjukkan peningkatan kinerja yang nyata. Mereka menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas sehari-hari, dengan kepercayaan diri yang ditingkatkan dan keterampilan yang lebih terasah.

5. Pentingnya pengakuan atas pengembangan diri muncul sebagai elemen penutup yang kuat. Peningkatan gaji, promosi, dan tanggung jawab yang lebih besar menjadi bukti nyata atas dedikasi dan komitmen karyawan terhadap pengembangan diri dan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak hanya memberikan manfaat individual bagi karyawan, tetapi juga memainkan peran krusial dalam mendukung pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan berkualitas menjadi hasil positif dari investasi perusahaan dalam program pelatihan yang efektif.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang bisa disampaikan kepada perusahaan antara lain

1. Penyesuaian Materi Pelatihan

Perusahaan dapat menyesuaikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan dan industri untuk memastikan relevansi dan efektivitas pelatihan.

2. Rencana Pengembangan Karyawan yang Terstruktur

Merumuskan rencana pengembangan karyawan yang terstruktur membantu mengarahkan upaya pelatihan ke arah yang jelas dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Meningkatkan Kesadaran Karyawan

Penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan manfaat pelatihan, mengkomunikasikan nilai tambahnya terhadap perkembangan karir dan kontribusi individu terhadap perusahaan.

4. Pemberian Penghargaan kepada Karyawan

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan pelatihan dengan baik dapat menjadi insentif yang kuat untuk partisipasi aktif dalam program pelatihan.

5. Evaluasi Rutin Efektivitas Pelatihan

Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan membantu perusahaan mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan berdampak positif.



Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi pengembangan karyawan dan mendukung kontribusi mereka yang lebih baik terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hayati, U., Riadi, S. S., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* ..., 1(1), 125–137.
- Maulidina, H. (2019). *Pengaruh Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening pada PT. BPR. BDW*. Yogyakarta. 1–13.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Peserta Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Alfes, K., Shantz, A. D., & Bailey, C. (2016). Enhancing the Meaningfulness of Work: A Meta-Analysis of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 360–387.

- Foss, N. J., & Lindenberg, S. (2020). Microfoundations for Strategy: A Goal-Framing Perspective on the Drivers of Value Creation. *Academy of Management Perspectives*, 34(3), 261–279
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2022). Learning from Practice: How HR Innovators Get Better Results. *Harvard Business Review*.
- Ulrich, D. (2018). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. Harvard Business Review Press.
- Jackson, S. E., & Ruderman, M. (2020). Diversity, Inclusion, and Work-Life Integration: Perspectives and Research on the Horizon. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2018). *Mastering the Instructional Design Process: A Systematic Approach* (7th ed.). Wiley.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
- Chiaburu, D. S., Lorinkova, N. M., & Van Dam, K. (2018). A Cross-Cultural Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences of Creativity and Innovation. *Psychological Bulletin*, 144(7), 777–810.
- Maulidina, R. R. (2019). The Influence of Training, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Study at PT. Bank XYZ. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12), 2226–2229.
- Iswati, S., & Ermawati, E. (2021). The Effect of On-the-Job Training, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 96(1), 104–113.

- Utami, N. W., & Darmawan, D. (2022). The Effect of Leadership Training on Employees' Work Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Human Resource Management Research*, 2(1), 1–15.
- Maulidina, R. R. (2019). The Influence of Training, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Study at PT. Bank XYZ. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12), 2226–2229.
- Haryono, H. (2021). The Impact of Professional Training on Employee Performance in XYZ Company. *Journal of Human Resource Development and Management*, 25(2), 112–130.

