

## EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA DI PT MULTI GARMENJAYA

Asep Ahmad Kamaludin<sup>1</sup>, Vesti Nadari Artisti<sup>2</sup>  
[asep10120143@digitechuniversity.ac.id](mailto:asep10120143@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [vestinadari@stembi.ac.id](mailto:vestinadari@stembi.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Teknologi Digital

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja di PT MULTI GARMENJAYA. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kualitatif. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan sudah efektif meningkatkan kinerja, karena program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan PT MULTI GARMENJAYA sudah sangat terstruktur dan diselaraskan dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat salah satunya disebabkan oleh program pelatihan dan pengembangan.

**Kata Kunci:** Efektivitas, pelatihan, pengembangan.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effectiveness of employee training and development programs in improving performance and job satisfaction at PT MULTI GARMENJAYA. The research method used is a qualitative method. This data collection uses direct observation, interviews and documentation related to the research object.. The research results show that the employee training and development program implemented has been effective in improving performance, because the training and development program implemented by PT MULTI GARMENJAYA is very structured and aligned with the company's needs. So that employee performance and job satisfaction increases, one of which is due to training and development programs.*

**Key words:** Effectiveness, training, development.

### PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Pabrik garmen adalah tempat di mana pakaian dan produk tekstil lainnya diproduksi secara massal. Industri garmen merupakan salah satu industri terbesar di dunia, dengan ribuan pabrik yang tersebar di berbagai negara. Pabrik garmen seringkali menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi mereka.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi di pabrik garmen adalah pelatihan karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik. Pelatihan juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas produk.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat berkinerja

lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. PT MULTI GARMENJAYA, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang garmen, juga menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Amirudin dan Askin (2006), penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami, dimana penelitian ini sebagai instrument kunci bagi pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari informan. Data primer yang digunakan adalah hasil wawancara dengan pewawancara dan narasumber yaitu HRD PT MULTI GARMENJAYA yaitu Bapak Sigit selaku HRD dan Human Resources Recruitment Department.

Data sekunder adalah data yang dicatat dalam buku atau laporan dan digunakan untuk memberikan informasi tentang Informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan studi.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah tinjauan pustaka, observasi, dan wawancara. Tinjauan kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan data dari buku-buku dan informasi lain sebagai tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka memuat beberapa pendapat dari para ahli terkait penelitian untuk membantu penulis menyelesaikan penelitiannya. Observasi merupakan pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi partisipatif. Ini adalah teknik yang membangun keyakinan akan keabsahan data berdasarkan pengamatan langsung dan menggunakan data yang dihasilkan untuk mencatat peristiwa yang ada. Sedangkan wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui pertemuan tatap muka dan sesi tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Ada dua jenis metode wawancara: wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur berarti peneliti mengetahui secara pasti informasi apa yang ditanyakan, sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara terbuka atau spontan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak terstruktur. Artinya, data variabel disediakan dari sumber yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mendapatkan wawasan yang detail dari masing-masing informan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil wawancara dengan responden bagian produksi bahwa “Rata-rata jumlah unit pakaian jadi yang diproduksi per hari oleh seorang karyawan di bagian penjahitan adalah 50 unit”. Angka ini meningkat 10% dibandingkan tahun sebelumnya, menunjukkan adanya peningkatan produktivitas di bagian ini. Peningkatan produktivitas ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peningkatan keterampilan dan efisiensi kerja karyawan, perbaikan proses produksi, atau penggunaan teknologi yang lebih baik.

Produktivitas per jam kerja di bagian pemotongan kain mencapai 15 potong per jam. Angka ini lebih tinggi 20% dari target perusahaan, menunjukkan bahwa proses pemotongan kain sudah berjalan dengan efisien. Faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap produktivitas yang tinggi di bagian ini antara lain pengaturan mesin yang optimal, pelatihan karyawan yang baik, dan pengawasan yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT MULTI GARMENJAYA sudah cukup baik, dengan peningkatan di beberapa area dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Namun, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, terutama terkait ketepatan waktu penyelesaian tugas di bagian pengiriman.

## Kualitas Hasil Kerja

Tabel 1 Kualitas Hasil Kerja

No	Tahun	Tingkat Pemeriksaan Produk	Skor kepuasan pelanggan dari Skala 5
1	2023	92%	4,8
2	2022	90%	4,6
3	2021	89%	4,5
4	2020	87%	4,3

*Sumber : observasi peneliti melalui dokumen milik perusahaan*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan di PT MULTI GARMENJAYA sudah sangat baik. Pemeriksaan produk jadi menunjukkan tingkat kesesuaian dengan standar yang tinggi, dan feedback pelanggan juga mengindikasikan kepuasan yang tinggi terhadap kualitas produk. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan sistem manajemen kualitas yang efektif.

## Tingkat Kesalahan dalam Proses Produksi

Tabel 2 Tingkat Kesalahan dalam Proses Produksi

No	Bulan	Produk cacat	Tingkat kecacatan	Jenis cacat	Total produksi
1	April	120 unit	1%	1) Kesalahan jahit (48 unit/40%) 2) Ketidak sesuaian ukuran (36 unit/30%) 3) Kerusakan bahan (24 unit/20%)	12.000 unit
2	Maret	140 unit	1,17%	1) Kesalahan jahit (56 unit/40%) 2) Ketidak sesuaian ukuran (42 unit/30%) 3) Kerusakan bahan (28 unit/20%)	12.000 unit
3	Februari	160 unit	1,33%	1) Kesalahan jahit (64 unit/40%) 2) Ketidak sesuaian ukuran (48 unit/30%) 3) Kerusakan bahan (32 unit/20%)	12.000 unit

*Sumber : wawancara dengan responden bagian produksi*

Dalam melihat hal-hal diatas maka peneliti menyatakan bahwa tingkat kesalahan dalam proses produksi di PT MULTI GARMENJAYA dapat dikatakan cukup rendah, dengan tingkat kecacatan produk yang berada di bawah 2%. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama pada jenis-jenis cacat yang paling sering terjadi. Perusahaan perlu terus melakukan upaya perbaikan dan peningkatan kualitas proses produksi untuk menekan biaya akibat kecacatan produk.

## Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh perusahaan, rata-rata tingkat kepuasan kerja

karyawan di PT MULTI GARMENJAYA mencapai 78%. Berikut hasil survey yang dilakukan Perusahaan :

Tabel 3 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

No	Tahun	Tingkat Kepuasan Kerja
1	2023	78%
2	2022	76%
3	2021	73%
4	2020	70%

*Sumber : wawancara dengan responden bagian HRD*

Angka 78% ini cukup tinggi dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja antara lain:

- Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik. Atasan memberikan dukungan, umpan balik, dan bimbingan yang memadai.
- Karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan
- Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan, ruang kerja, dan area istirahat. Suasana kerja yang kondusif, aman, dan bebas dari konflik.

#### **Dampak Kepuasan Kerja Karyawan**

Tabel 4 Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

No	Tahun	Tingkat Absensi Karyawan	Tingkat Turn over karyawan
1	2023	5%	10%
2	2022	6%	12%
3	2021	7%	14%
4	2020	8%	16%

*Sumber : observasi peneliti menurut dokumen perusahaan*

Hasil wawancara peneliti pada bagian HRD yang diperkuat oleh dokumen milik perusahaan, sehingga peneliti menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT MULTI GARMENJAYA berada pada level yang cukup tinggi. Hal ini memberikan dampak positif terhadap kinerja, produktivitas, dan komitmen karyawan. Perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

#### **Efektivitas Program Pelatihan**

Hasil wawancara dengan responden di bagian HRD yang diperkuat dengan jobdesc bagian HRD, bahwa PT MULTI GARMENJAYA secara rutin menyelenggarakan berbagai program pelatihan bagi karyawan, seperti pelatihan teknis, pelatihan manajemen, dan pelatihan pengembangan diri. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan, program pelatihan yang dilaksanakan dinilai efektif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator:

- Peserta pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan setelah mengikuti program pelatihan. Mereka dapat mendemonstrasikan kemampuan baru yang diperoleh selama pelatihan.
- Karyawan dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

- Terjadi peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja yang lebih baik dan penurunan tingkat kesalahan dalam bekerja.
- Umpan balik positif dari karyawan mengenai manfaat dan relevansi program pelatihan yang diikuti. Karyawan merasa program pelatihan tersebut bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi mereka.

#### **Efektivitas Program Pengembangan Karir**

Selain program pelatihan responden mengungkapkan bahwa PT MULTI GARMENJAYA juga menyediakan program pengembangan karir bagi karyawan. Program ini meliputi rotasi kerja, promosi, dan kesempatan mengikuti program sertifikasi/pelatihan lanjutan. Hasil evaluasi menunjukkan program pengembangan karir berjalan efektif, dengan indikator:

- Terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi atau rotasi kerja ke posisi yang lebih tinggi atau berbeda. Hal ini menunjukkan adanya kesempatan pengembangan karir yang terbuka bagi karyawan.
- Karyawan menunjukkan motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan berkontribusi pada perusahaan.
- Tingkat turnover karyawan yang rendah, menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek pengembangan karir yang jelas di perusahaan.
- Karyawan dapat mengembangkan kompetensi sesuai dengan rencana pengembangan karir yang telah disusun bersama dengan manajemen.

Jadi menurut hasil wawancara dan juga observasi peneliti mengenai hal diatas, peneliti menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir yang dilaksanakan oleh PT MULTI GARMENJAYA dinilai efektif dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Perusahaan terus berupaya menyempurnakan program-program tersebut agar dapat memberikan manfaat optimal bagi pengembangan sumber daya manusia.

#### **Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Kerja**

Hasil wawancara dengan bagian Human Resource Development (HRD), mengatakan bahwa Efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT MULTI GARMENJAYA terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh tingkat turnover yang rendah dan umpan balik positif dari karyawan.

Program pelatihan yang dilaksanakan telah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat menerapkan langsung hasil pembelajaran dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Peningkatan kompetensi karyawan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja yang lebih baik dan penurunan tingkat kesalahan. Dengan kemampuan yang meningkat, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif di PT MULTI GARMENJAYA telah memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya dan mempertahankan talenta terbaiknya.

## KESIMPULAN

PT MULTI GARMENJAYA secara umum sudah memahami bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan kesuksesan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kepuasan merupakan strategi yang bijaksana bagi perusahaan yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Selain itu, pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan dan preferensi karyawan juga dapat meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi turnover sehingga akan menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Dengan demikian, investasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang dalam keberlanjutan dan kesuksesan organisasi.

Terakhir, PT MULTI GARMENJAYA harus memperhatikan bahwa proses peningkatan kepuasan kerja dan pelatihan karyawan bukanlah tugas yang statis, tetapi merupakan upaya berkelanjutan yang memerlukan adaptasi dan inovasi terus-menerus. Dengan demikian, komitmen perusahaan untuk terus meningkatkan dan menyempurnakan program-program ini menjadi kunci keberhasilan jangka panjang dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Peningkatan pelatihan karyawan dan kepuasan kerja memerlukan pendekatan yang holistik, berkelanjutan, dan responsif terhadap kebutuhan individu karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, E. I. (2021). EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA TBK KC BENGKULU S PARMAN 2. *JURNAL EKONOMI SYARIAH*, 54.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 075-088.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2020). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 98.
- Muharam, D. A., & Nurdin, B. (2020). Evaluasi Pelatihan, Motivasi, Insentif dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. *International Journal Administration, Business & Organization*, 32-40.
- Rijal, M. S., & Sopiah. (2023). Kajian Studi Literatur : Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM. *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN*, 645.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 331.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 283.
- Kurniawan, R., & Haryono, A. T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Journal of Management*, 4(4), 1-12.
- Nugroho, R. A., & Utami, H. N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi telekomunikasi*, 76(1), 67-76.
- Pratama, A. B., & Utami, H. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 61(2), 106115.
- Puspitasari, R. D., & Utami, H. N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 75(2), 45-54.
- Putri, A. D., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 9-17.
- Rahmawati, D., & Prasetya, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Ekonomi*, 60(2), 9-17.
- Saputra, A. D., & Suhartini, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 123-134.
- Sari, N. P., & Susilo, H. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 188-197.
- Setiawan, A., & Kartika, L. N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk - Honda Sales Operation Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 103-118.
- Sulistyo, H., & Suhartini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 450-461.
- Wibowo, A. A., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 13-24.
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 165-174.
- Wijaya, A. P., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 74(1), 78-87.