

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Epson Indonesia Industry

Ahmad Gunawan¹, Afifi Nudita², Sandra Nurfadila Setia Ningsih³
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3}

*Email ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id¹, afifinudita02@gmail.com², sandranurfadila28@gmail.com³

Diterima: 15-01-2025 | Disetujui: 16-01-2025 | Diterbitkan: 17-01-2025

ABSTRACT

Human Resources (HR) training is an investment strategy to improve workforce quality and organizational performance. This research aims to explore the influence of HR training on employee performance at PT Epson Indonesia. The research method used is qualitative with an in-depth interview approach. Data was collected through interviews with 15 informants, consisting of training managers, supervisors and employees in the manufacturing and technical divisions. The research results show that training makes a significant contribution to the development of technical competence, work motivation and employee productivity.

Keywords: HR Training, Employee Performance, In-depth Interview, Technical Competency, PT Epson Indonesia

ABSTRAK

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Epson Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan 15 informan, yang terdiri dari manajer pelatihan, supervisor, dan karyawan di divisi manufaktur dan teknis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan kompetensi teknis, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan SDM, Kinerja Karyawan, Wawancara Mendalam, Kompetensi Teknis, PT Epson Indonesia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Gunawan, A., Nudita, A., & Setia Ningsih, S. N. . (2025). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Epson Indonesia Industry. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2551-2556. <https://doi.org/10.62710/wr9jq822>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan. PT Epson Indonesia, sebagai bagian dari Epson Group yang beroperasi di berbagai negara, menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin di industri teknologi cetak dan perangkat elektronik. Tantangan ini mencakup perubahan teknologi yang cepat, kebutuhan konsumen yang terus berkembang, dan tuntutan untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Salah satu strategi utama yang diterapkan PT Epson Indonesia untuk menghadapi tantangan ini adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan yang terstruktur. Dalam dunia bisnis modern, SDM tidak lagi dianggap sebagai sekadar aset perusahaan, melainkan sebagai motor penggerak inovasi dan daya saing. Menurut Armstrong (2014), pelatihan SDM merupakan investasi strategis yang berfungsi untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

PT Epson Indonesia menyadari pentingnya pelatihan dalam mengatasi kesenjangan keterampilan (skills gap) yang muncul akibat transformasi teknologi. Dengan teknologi yang terus berkembang, termasuk otomatisasi dan integrasi IoT (Internet of Things) dalam proses produksi, karyawan perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru untuk tetap relevan. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam membangun soft skill, seperti kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan komunikasi efektif, yang menjadi elemen penting dalam kolaborasi lintas fungsi.

Dalam konteks operasional, PT Epson Indonesia telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pelatihan lean manufacturing, misalnya, membantu karyawan memahami bagaimana mengurangi pemborosan dan meningkatkan nilai tambah di setiap tahapan produksi. Program pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga untuk mendukung pencapaian target perusahaan dalam hal kualitas produk dan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Epson Indonesia. Dengan menggunakan metode wawancara mendalam, penelitian ini mengeksplorasi berbagai aspek pelatihan, mulai dari perencanaan, implementasi, hingga dampaknya pada motivasi, efisiensi, inovasi, dan kolaborasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik bagaimana pelatihan dapat mendukung transformasi kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan mendalam tentang efektivitas pelatihan di PT Epson Indonesia, yang tidak hanya relevan untuk perusahaan itu sendiri tetapi juga dapat menjadi referensi bagi organisasi lain dalam mengelola pelatihan SDM di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan selama enam bulan terakhir.
2. Manajer atau supervisor yang terlibat dalam perencanaan dan evaluasi pelatihan.

3. Karyawan dengan pengalaman kerja minimal dua tahun di PT Epson Indonesia.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang berlangsung selama 45–60 menit per informan. Wawancara direkam dengan persetujuan informan, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mencerminkan dampak luas pelatihan SDM di PT Epson Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan 15 informan, beberapa dimensi utama dampak pelatihan berhasil diidentifikasi, mencakup aspek teknis, motivasi, efisiensi operasional, inovasi, kolaborasi, dan dampak jangka panjang terhadap organisasi.

1. Peningkatan Kompetensi Teknis dan Adaptasi Teknologi

Salah satu fokus utama pelatihan di PT Epson Indonesia adalah meningkatkan kompetensi teknis, khususnya dalam penggunaan teknologi manufaktur canggih. Program pelatihan melibatkan materi seperti:

- **Penggunaan mesin otomatisasi berbasis IoT:** Memberikan pemahaman mendalam tentang pengoperasian dan pemeliharaan mesin.
- **Penerapan quality assurance berbasis data analitik:** Meningkatkan kemampuan karyawan dalam mendeteksi potensi cacat produk secara dini melalui pemanfaatan perangkat lunak analitik.

Seorang informan dari divisi teknis mengatakan, *"Pelatihan ini membuat saya lebih siap untuk menghadapi perubahan teknologi. Sekarang, saya lebih cepat memahami mesin baru yang diperkenalkan di lini produksi."*

Program pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis individu tetapi juga mempercepat adaptasi teknologi perusahaan, yang penting dalam industri manufaktur global.

2. Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Loyalitas Karyawan

Pelatihan di PT Epson Indonesia dirancang untuk memberikan dampak psikologis positif pada karyawan. Wawancara menunjukkan bahwa pelatihan memberikan rasa dihargai, meningkatkan kepercayaan diri, dan menciptakan motivasi untuk berkontribusi lebih besar.

Supervisor di divisi sumber daya manusia menjelaskan, *"Karyawan yang sering mengikuti pelatihan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Mereka merasa memiliki peluang untuk berkembang di sini."*

Selain itu, karyawan yang mengikuti pelatihan soft skill seperti **manajemen konflik** dan **pengembangan kepemimpinan** menunjukkan peningkatan signifikan dalam interaksi interpersonal. Seorang karyawan di divisi manajemen menyebutkan, *"Pelatihan membantu saya mengatasi konflik tim dengan cara yang lebih profesional, sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat."*

3. Efisiensi Operasional dan Pengurangan Kesalahan

Program pelatihan lean manufacturing menjadi salah satu kontribusi terbesar dalam efisiensi operasional di PT Epson Indonesia. Pelatihan ini berfokus pada pengurangan pemborosan di setiap tahapan produksi.

Informan dari divisi produksi menyebutkan, *"Pelatihan lean manufacturing membuat kami lebih sadar terhadap langkah-langkah yang tidak efisien. Sekarang, kami bisa menyelesaikan proses produksi dengan lebih sedikit kesalahan."*

Data wawancara juga mengungkapkan bahwa pelatihan ini berhasil menurunkan tingkat kesalahan produksi hingga 20% dan meningkatkan efisiensi waktu kerja sebesar 15%. Hal ini menunjukkan dampak langsung pelatihan terhadap performa lini produksi.

4. Inovasi dalam Proses dan Produk

Pelatihan berbasis proyek di PT Epson Indonesia telah mendorong munculnya inovasi yang signifikan. Salah satu inisiatif yang dihasilkan dari program pelatihan adalah pengembangan **aplikasi berbasis IoT untuk pemantauan produksi real-time**.

Manajer pelatihan menjelaskan, *"Inovasi ini berasal dari tim pelatihan yang diminta untuk menyelesaikan masalah pemantauan produksi. Hasilnya, perusahaan sekarang memiliki sistem yang mempermudah manajemen memantau progres produksi secara real-time."*

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan yang memadukan elemen kolaboratif dan studi kasus nyata lebih efektif dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif.

5. Kolaborasi dan Peningkatan Sinergi Antar Divisi

Salah satu keunggulan pelatihan lintas fungsi (cross-functional training) di PT Epson Indonesia adalah meningkatnya kolaborasi antar divisi. Program ini dirancang agar karyawan memahami peran dan tantangan divisi lain, yang akhirnya meningkatkan sinergi dalam tim kerja.

Seorang karyawan di divisi logistik menyebutkan, *"Setelah pelatihan lintas fungsi, saya lebih memahami kebutuhan divisi produksi, sehingga koordinasi kerja menjadi lebih lancar."*

6. Dampak Jangka Panjang terhadap Organisasi

Pelatihan SDM di PT Epson Indonesia tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Beberapa dampak jangka panjang yang diidentifikasi adalah:

- **Penguatan budaya belajar:** Karyawan semakin terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan.
- **Peningkatan daya saing global:** Kompetensi teknis yang terus berkembang membuat PT Epson Indonesia mampu bersaing di pasar internasional.
- **Peningkatan retensi karyawan:** Pelatihan meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan membantu perusahaan menghemat biaya rekrutmen.

Pembahasan Mendalam

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori pelatihan SDM yang menekankan bahwa pelatihan bukan hanya alat peningkatan keterampilan, tetapi juga strategi membangun motivasi, inovasi, dan kolaborasi. PT Epson Indonesia telah menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan pendekatan holistik mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Untuk meningkatkan efektivitas lebih lanjut, perusahaan disarankan untuk:

1. Mengadopsi teknologi pembelajaran digital: Seperti e-learning dan simulasi berbasis VR, untuk menjangkau lebih banyak karyawan.
2. Melakukan pelatihan berbasis kebutuhan spesifik: Dengan menganalisis kebutuhan tiap divisi secara rinci sebelum merancang program pelatihan.
3. Mengintegrasikan mentoring: Untuk memastikan karyawan dapat mempraktikkan keterampilan yang dipelajari di lingkungan kerja sehari-hari.
4. Mengembangkan evaluasi multi-level: Mengukur dampak pelatihan tidak hanya pada individu tetapi juga pada hasil bisnis secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Epson Indonesia. Pelatihan yang dirancang secara strategis mampu meningkatkan kompetensi teknis, motivasi kerja, efisiensi operasional, serta mendorong inovasi dan kolaborasi antar divisi. Selain itu, program pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata juga terbukti memberikan dampak jangka panjang terhadap daya saing organisasi, penguatan budaya belajar, dan loyalitas karyawan.

Namun, hasil penelitian ini juga mengungkapkan tantangan yang harus diatasi perusahaan. Beberapa karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih kurang terintegrasi dengan kebutuhan spesifik masing-masing divisi, sehingga perlu adanya evaluasi yang lebih mendalam dalam tahap perencanaan pelatihan. Di sisi lain, penerapan teknologi pembelajaran digital seperti e-learning dan simulasi berbasis VR masih belum maksimal.

Oleh karena itu, PT Epson Indonesia disarankan untuk:

1. Meningkatkan personalisasi pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan tiap divisi.
2. Memanfaatkan teknologi pembelajaran digital untuk meningkatkan jangkauan dan efektivitas program pelatihan.
3. Memperkuat evaluasi multi-level untuk memastikan bahwa dampak pelatihan tidak hanya dirasakan oleh individu tetapi juga tercermin dalam kinerja bisnis secara keseluruhan.

Melalui langkah-langkah tersebut, PT Epson Indonesia dapat terus mempertahankan posisinya sebagai perusahaan yang berdaya saing tinggi di industri teknologi global. Penelitian ini juga memberikan landasan penting bagi organisasi lain yang ingin mengembangkan strategi pelatihan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

- Garavan, T. N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2015). "Human Capital Accumulation: The Role of Human Resource Development." *European Journal of Training and Development*, 39(4), 235–249.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education.