

Analisis Peran Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada UMKM Es Teh Milenial

Fadia Nanda Luthfiana¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.fadialuthfiana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

One of the main tactics to improve worker performance and productivity in various businesses is employee training. The purpose of this study is to examine how training affects worker productivity and performance. Secondary data analysis and literature review are the research methods used. The findings of the analysis show that increasing the level of employee training significantly improves results and performance. Employees' knowledge, abilities, and attitudes in doing their jobs can be improved by effective training. In addition, training can increase worker engagement and motivation in the workplace. Organizations should consider the value of investing in staff training given globalization and intensifying competition to improve productivity and competitiveness. To that end, Millennial Iced Tea must create training programs that are applicable, measurable, and long-lasting to guarantee that staff members can reach their full potential. In short, employee performance and productivity can only be improved by employee training. Organizations can foster a creative, innovative, and competitive work atmosphere by offering proper training. The findings of this study are expected to have a beneficial impact on human resource development and the improvement of organizational performance in general.

Keywords: Training, Performance Productivity, Es Teh Milenial

ABSTRAK

Salah satu taktik utama untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja di berbagai bisnis adalah pelatihan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pelatihan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja. Analisis data sekunder dan tinjauan literatur adalah metode penelitian yang digunakan. Temuan analisis menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat pelatihan karyawan secara signifikan meningkatkan hasil dan kinerja. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dapat ditingkatkan dengan pelatihan yang efektif. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pekerja di tempat kerja. Organisasi harus mempertimbangkan nilai investasi pelatihan staf mengingat globalisasi dan persaingan yang semakin ketat untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Untuk itu, Es Teh Millennial harus membuat program pelatihan yang aplikatif, terukur, dan tahan lama untuk menjamin bahwa anggota staf dapat mencapai potensi penuh mereka. Singkatnya, kinerja dan produktivitas karyawan hanya dapat ditingkatkan dengan pelatihan karyawan. Organisasi dapat menumbuhkan suasana kerja yang kreatif, inovatif, dan kompetitif dengan menawarkan pelatihan yang tepat. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara umum.

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas Kinerja, Es Teh Milenial

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fadia Nanda Luthfiana, & Sungkono. (2024). Analisis Peran Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada UMKM Es Teh Milenial. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 199-208. <https://doi.org/10.62710/e6tx8s11>

PENDAHULUAN

Persaingan di pasar Indonesia semakin ketat karena ekspansi ekonomi yang cepat di negara ini. Produk, orang, serta strategi penjualan dan pemasaran yang tepat dibutuhkan di sektor yang sangat kompetitif ini. Manajemen memahami bahwa untuk memenuhi keinginan para pemilik UMKM, peran staf harus berevolusi seiring berjalannya waktu. Ada banyak orang yang tinggal di Indonesia, dan meskipun produktivitasnya masih rendah, sumber daya manusianya tidak diragukan lagi dapat dikembangkan. Kami melakukan banyak upaya untuk mengembangkan dan membina sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermanfaat. Program pelatihan dapat membantu kami mencapai tujuan ini dan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk bersaing di lingkungan pasar bebas.

Mengincar dan mencapai keuntungan maksimum yang diinginkan adalah tujuan lain yang dimiliki oleh UMKM. Sumber daya manusia mungkin merupakan faktor yang paling penting dan mungkin paling krusial dalam kinerja perusahaan karena mereka menentukan banyak operasi bisnis, termasuk pengorganisasian, perencanaan, dan pengambilan keputusan.

Perusahaan minuman Millennial ini didirikan pada tahun 2018 dengan tujuan untuk membantu penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat. Pendekatan observasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data terkait bisnis. Temuan dari observasi menunjukkan bahwa Es Teh Millennial tidak menjual minuman yang hanya berupa makanan. Perusahaan ini menjual berbagai jenis minuman es teh selain jenis minuman utamanya, yaitu teh susu. Selain itu, sejak Budi Wibowo mendirikan Es Teh Milenial pada tahun 2018, perusahaan ini telah memiliki 23 lokasi di Karawang.

Lanskap persaingan bisnis semakin ketat, sehingga menyulitkan UKM dan kelompok-kelompok yang memiliki dana terbatas untuk berkembang. Lingkungan bisnis di Indonesia secara signifikan dipengaruhi oleh perubahan struktur pasar perdagangan bebas yang disebabkan oleh tantangan internasional. Meningkatkan daya saing Anda dalam hal kualitas produk dan produksi adalah salah satu cara untuk menghadapi persaingan.. Agar umkm dapat mencapai tujuannya, memiliki lebih banyak modal saja tidak cukup mereka memerlukan dukungan dari karyawannya. Oleh karena itu, Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang tercermin dalam produktivitas kerja, perusahaan dan karyawan harus berkolaborasi. Produktivitas di tempat kerja adalah komponen penting dari kesuksesan perusahaan. Baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan banyak manfaat dari produksi yang tinggi, terutama dalam hal kesejahteraan karyawan. Etos kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan pandangan positif mereka, juga tercermin dalam produktivitas mereka. Pertumbuhan produktivitas adalah sesuatu yang harus diupayakan oleh perusahaan dan karyawan (Sulaeman, 2014: 25).

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menghasilkan produktivitas tenaga kerja. Hasil dari kerja karyawan ini adalah prosedur yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Kinerja karyawan adalah proses kerja ini. Gaji yang rendah, ketidakbahagiaan kerja, dan ketidaknyamanan di antara para karyawan merupakan kontributor utama terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja. Permasalahan yang sering muncul mengenai produktivitas kerja yaitu kinerja pegawai, dan contoh nyatanya adalah evaluasi kinerja dan evaluasi kerja. Kegagalan ini datang dalam bentuk evaluasi pekerjaan yang tidak

sesuai dengan kinerja karyawan. Penilaian kinerja oleh atasan mungkin mengandung subjektivitas. Meskipun mereka sangat menekuni profesi mereka, mereka biasanya berkinerja buruk dalam kesehariannya. Hal ini akan berdampak pada manajemen sumber daya manusia personalia umkm. Umkm akan kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawan hingga berdampak pada produktivitas di tempat kerja.

Kata "manajemen sumber daya manusia" (MSDM) menggambarkan administrasi orang, kelompok, dan individu. Ketika mencoba mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, ada baiknya kita mulai dengan apa yang dilakukan oleh para manajer. Dengan memandu aktivitas personel organisasi, seorang manajer bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam setiap usaha bisnis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling berharga dan memainkan peran penting. Karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi bisnis, Perusahaan memandang sumber daya manusia mereka sebagai aset yang paling berharga. Kemampuan orang agar maju di bidang pekerjaan masing-masing dipengaruhi oleh modernisasi dan kemajuan di negara berkembang. Agar dapat berhasil di era globalisasi dan daya saing ekonomi, sejumlah besar usaha kecil dan menengah berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Para pelaku bisnis sangat berdasarkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia yang sudah ada. Maka dari itu, tujuan pelaksanaan pengembangan adalah untuk membantu anggota staf menjadi pekerja yang lebih mahir dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.

Kinerja menurut Abdullah (2014:3) adalah hasil pekerjaan dilakukan oleh manajemen, sebuah organisasi, dan karyawannya Untuk memenuhi tujuan organisasi yang akan dipraktekkan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain tingkat pengetahuan, keterampilan, desain kerja, karakter, motivasi di tempat kerja, kepemimpinan, budaya perusahaan, kebahagiaan kerja, tempat kerja, pengabdian dan kesetiaan, dan disiplin kerja. (Enny, 2019: 115). Hasil kerja yang tidak memadai dari karyawan menunjukkan adanya kebutuhan akan pelatihan. Demikian pula, seorang pekerja yang produktif mungkin memiliki potensi yang belum direalisasikan yang perlu direalisasikan (Handoko, 2014: 136). Disiplin kerja dan pelatihan staf diperlukan untuk membantu mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

Pelatihan jangka pendek biasanya berfokus pada teknik-teknik untuk membantu anggota staf berkinerja lebih baik dan membuat lebih sedikit kesalahan dalam bekerja. Pada saat itu, pelatihan dikonsentrasikan untuk meningkatkan kinerja Anda pada tugas tertentu.

Purnaya (2016:87) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah lingkungan di mana karyawan belajar atau memperoleh watak, bakat, dan kompetensi, informasi, dan tindakan spesifik yang terkait juga bidang pekerjaannya. Sementara itu, Simamora menyatakan dalam (Sumual, 2017:49) bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memerlukan akuisisi pengetahuan, pengetahuan, ide, aturan, ataupun perilaku dalam rangka meningkatkan keluaran pekerja. Menurut definisi pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:198), pelatihan membangkitkan kerja anggota organisasi yang tadinya tidak aktif serta efek merugikan yang ditimbulkan oleh kurangnya pengalaman, kepercayaan diri, atau pembelajaran anggota atau kelompok.

Pelatihan dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dan apapun bentuk atau tingkatan pelatihannya, pada hakikatnya mengarah pada perubahan sikap baik secara individu maupun kelompok. Memiliki tenaga kerja terampil sangat penting bagi organisasi dan industri. Ketika mereka yang bertanggung jawab atas suatu organisasi memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dialokasikan kepada mereka, maka organisasi tersebut akan beroperasi dengan lebih efektif. Pelatihan sangat dibutuhkan sebagai cara untuk memperluas keahlian dan menciptakan tenaga kerja terampil. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan bidang kerja tertentu agar karyawan benar-benar ahli di bidangnya. Pelatihan juga merupakan proses mengajarkan keterampilan khusus kepada karyawan atau membantu mereka memperbaiki kinerja kerja yang tidak efisien.

Berdasarkan definisi pelatihan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa interpretasi pelatihan adalah proses jangka pendek di mana seseorang dapat memperoleh keterampilan yang meningkatkan keterampilan individu atau kelompok yang digunakan dalam pekerjaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan industri.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian kualitatif digunakan dalam investigasi ini. metode penelitian kualitatif, yang juga dikenal sebagai metode etnografi, sering disebut sebagai Karena penelitian kualitatif dilakukan dalam suasana alamiah, maka penelitian ini merupakan metode penelitian naturalistik. Menyelidiki fenomena yang terjadi secara alamiah yang muncul di lingkungan alamiahnya adalah fokus penelitian kualitatif. tanpa campur tangan peneliti; kehadiran peneliti tidak secara substansial mengubah dinamika fenomena tersebut.

Pada Umkm Es Teh Millennial, kinerja dan produktivitas karyawan diteliti melalui pelatihan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sebagai hasilnya, Cabang Utama, yaitu di lingkungan Wilayah Karawang di Jl. Citarum Babakan Bandung Adyarsa Karawang, menjadi tempat pendekatan Studi ini.

Data primer adalah data yang dikumpulkan dengan teknik-teknik seperti wawancara dan observasi, langsung dari organisasi yang diteliti. Orang yang menjawab wawancara dan menyediakan informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini. disebut informan, atau sumber data. Ada tiga informan yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu manajer sumber daya manusia di Es Teh Millennial, seorang karyawan, dan pemilik perusahaan. Untuk observasi ini, objek atau aktivitas juga berfungsi sebagai sumber data. Sedangkan data sekunder berasal dari sumber selain media.

Catatan yang berkaitan dengan masalah investigasi berfungsi sebagai data sekunder di penelitian ini.. Untuk membantu penulis menganalisis dan mendiskusikan hasil penelitian, serta membantu penulis menentukan topik wawancara, maka variabel penelitian harus didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Variabel	Dimensi	Indikator	Satuan Ukur	Skala
----------	---------	-----------	-------------	-------

Analisis Peran Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada UMKM Es Teh Milenial

(Luthfiana et al.)

Pelatihan (X)	Analisis Kebutuhan Pelatihan	a. Mampu memberikan pelatihan yang mudah dimengerti kepada karyawan	Tingkat kebutuhan dengan tuntutan pekerjaan	kesesuaian karyawan	Ordinal
		b. Tenaga pelatih yang menguasai materi pelatihan	Tingkat pelatihan terhadap organisasi	kebutuhan tujuan	Ordinal
		c. Karyawan dilatih untuk mengembangkan potensi kerja	Tingkat pelatihan baru	kebutuhan karyawan	Ordinal
	Metode Pelatihan Umum	a. Materi pelatihan dapat dipahami oleh karyawan dan sesuai dengan kebutuhan kerja	Tingkat pemilihan materi pelatihan	ketepatan	Ordinal
		b. Metode pelatihan sesuai dengan karakter karyawan dan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	a. Tingkat ketepatan pemilihan metode (methods) pelatihan		Ordinal
		c. Karyawan mengetahui dan dapat memahami tujuan pelatihan	Sejauh mana instruktur program (pelatih) memahami konten yang mereka ajarkan		Ordinal
		d. Pelatihan di lakukan untuk membina karyawan	Tingkat kelengkapan fasilitas pelatihan		Ordinal
	Evaluasi Pelatihan	a. Sasaran pelatihan sesuai dengan kriteria karyawan	Tingkat penyerapan materi pelatihan oleh peserta pelatihan		Ordinal
		b. Pelatihan dilakukan untuk karyawan yang kurang ber	Sejauh mana pelatihan mengubah perilaku peserta		Ordinal

Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Final Output atau	a. Hasil kerja yang dicapai berkualitas dan sesuai kebutuhan Perusahaan	Kualitas kerja	Ordinal
		b. Karyawan mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	Kuantitas	Ordinal
	Sikap perilaku kerja	a. Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja	Ketepatan waktu	Ordinal
	Kualitas pribadi	a. Tingkat kesalahan karyawan selalu rendah	Tingkat kesalahan	Ordinal
		b. Karyawan selalu bertanggung jawab jika ada kesalahan	Tingkat kesalahan	Ordinal
		c. Karyawan selalu hadir sesuai jam kerja	Tingkat kehadiran	Ordinal

Produktivitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada kinerja atau performa karyawan yang merupakan hasil atau efek dari suatu prosedur. Penilaian kerja, atau penilaian kinerja, berisi data tentang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja berfungsi sebagai alat penilaian internal yang digunakan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan dan alat penilaian eksternal yang digunakan oleh karyawan untuk mengukur tingkat produktivitas mereka sendiri. Masalah-masalah yang muncul terkait produktivitas di tempat kerja merupakan pertanda bahwa manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, diperlukan. Ini adalah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Terkadang, kemajuan sebuah organisasi tidak disertai dengan sumber daya yang memadai. Keinginan dan kenyataan menjadi tidak sesuai. Kemungkinan para anggotanya untuk terlibat dalam persaingan yang tidak sehat dan kecemburuan sosial dapat dikurangi dengan produktivitas di tempat kerja. Kurangnya pemahaman dalam sikap akan mengakibatkan penurunan kemajuan dan bukannya peningkatan dalam organisasi.

sebelum, selama, dan setelah peneliti berada di lapangan. mereka mempresentasikan temuannya, Ketika melakukan penelitian kualitatif, analisis data dilakukan. Analisis data dimulai segera setelah peneliti memutuskan apa yang akan difokuskan dalam penelitian dan terus berlanjut hingga laporan penelitian selesai dibuat. Dengan demikian, teknik analisis data digunakan di seluruh proyek penelitian, dari awal hingga selesai.

Model Miles dan Huberman adalah metode analisis data yang digunakan oleh para peneliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat dan setelah proses pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Para peneliti dengan cermat memeriksa tanggapan yang diberikan oleh para partisipan. Menurut Miles dan Huberman (1984), aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara partisipatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.

Sugiyono (2009:388) menyatakan bahwa mengumpulkan data Karena mengumpulkan data adalah tujuan utama dari penelitian, maka proses ini harus dilakukan dengan benar. Jika peneliti tidak memahami metodologi pengumpulan data, mereka tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang

diperlukan. Para peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, termasuk observasi dan wawancara.

1) Wawancara

Obrolan dengan tujuan yang jelas disebut wawancara. Dua orang melakukan wawancara: orang yang diwawancarai memberikan jawaban, sementara pewawancara mengajukan pertanyaan. Di antara metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang lebih spesifik adalah wawancara mendalam. (2006) Alikunto 198.

Panduan wawancara yang telah disiapkan sebelumnya digunakan saat melakukan wawancara, dan penulis menanyakan tentang informasi relevan apa pun yang mereka yakini akan sangat membantu sebagai data tambahan untuk analisis. Penulis menolak untuk memberikan jawaban yang telah ditentukan dalam kuesioner dan sebaliknya mengajukan pertanyaan terbuka selama wawancara.

2) Observasi

Proses pengumpulan data melalui pengamatan langsung, tanpa menggunakan teknik umum lainnya, dikenal sebagai observasi. Ruang (baik temporal maupun spasial), pelaku, objek, perbuatan, kejadian, atau peristiwa yang berkaitan dengan objek penelitian adalah beberapa informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi. Tujuan observasi adalah untuk memberikan gambaran yang tidak bias tentang perilaku atau kejadian untuk mengatasi masalah penelitian, memahami perilaku subjek penelitian, dan menilai elemen-elemen tertentu dengan mengumpulkan umpan balik tentang evaluasi.

Menurut Sugiyono, Analisis data dilakukan tiga kali untuk penelitian kualitatif: sebelum penelitian lapangan, selama penelitian lapangan, dan setelah penelitian lapangan. Lingkungan alamiah (kondisi alamiah), sumber data utama atau sekunder, dan berbagai teknik seperti observasi, wawancara, perekaman, dan survei, semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan mengklasifikasikan informasi ke dalam kategori-kategori yang relevan, data dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi secara metodis dicari dan disusun sebagai bagian dari proses analisis data.

HASIL & PEMBAHASAN

Peneliti merupakan alat utama dalam penelitian kualitatif yang dilakukan pada latar alamiah. Bungin (2003:28) Dalam penelitian kualitatif, peran peneliti sebagai instrumen meliputi perencanaan, pelaksanaan pengumpulan dan analisis data, menafsirkan hasil temuan, dan membuat laporan hasil temuannya. Moleong, [112] (2001). Untuk mencapai hal ini, panduan wawancara, catatan lapangan, dan peralatan perekam peristiwa seperti tape recorder dan kamera video digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Analisis data dilakukan dalam penelitian kualitatif sebelum peneliti berangkat ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah peneliti mempresentasikan hasil temuannya. Segera setelah peneliti memilih apa yang menjadi fokus penelitian, analisis data dimulai dan tidak berhenti sampai laporan penelitian selesai. Dengan demikian, teknik analisis data digunakan di seluruh proyek penelitian, dimulai dari tahap desain.

Pendekatan analisis data yang diterapkan peneliti Model Huberman dan Miles digunakan dalam investigasi ini. Pemeriksaan terhadap data telah dilakukan. Selama dan setelah selesainya proses pengumpulan data dalam jangka waktu tertentu dalam penelitian kualitatif. Tanggapan yang diberikan oleh responden diteliti oleh peneliti. Menurut Miles dan Huberman (1984), analisis data interaktif dilakukan secara berulang-ulang sampai datanya jenuh. Reduksi data, penyajian data, dan perumusan kesimpulan atau verifikasi merupakan contoh aktivitas dalam analisis data. (Sugiyono, 2007: 246).

Pelatihan memiliki pengaruh besar yang bermanfaat, menurut analisis signifikansinya dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Pelatihan karyawan yang baik dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Pelatihan juga dapat berdampak pada keterlibatan, motivasi, dan produktivitas karyawan mereka dalam pekerjaan, dan memperbaiki kualitas hasil kerja. Studi menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan secara terstruktur dan berkelanjutan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan anggota staf, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan.

Selain itu, pelatihan yang terfokus pada pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Karyawan yang terampil dan termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membantu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, analisis menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Investasi dalam pelatihan yang tepat dapat membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan, termasuk peningkatan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di pasar. Sebagai hasilnya, perusahaan didorong untuk terus menciptakan inisiatif pelatihan yang relevan, selaras dengan tujuan organisasi, dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka.

KESIMPULAN

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas pekerja. Hal ini menyiratkan bahwa produktivitas pekerja akan meningkat secara proporsional dengan kualitas pelatihan yang diberikan oleh Es Teh Millenial. Di sini, UMKM melatih semua anggota staf - karyawan baru maupun pekerja berpengalaman. Dengan menerapkan informasi dan kemampuan yang telah mereka dapatkan dari program pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif, efisien, dan berkualitas, maka karyawan dapat memperoleh output yang tinggi selama bekerja. Setiap pekerja harus menjalankan tanggung jawabnya dengan cara yang memaksimalkan produktivitas dan efisiensi. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam sebuah bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Anita, S. Y. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 454-463.
- Hamidah, C., Ramadhan, M., & Aslami, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi yang Tidak Memenuhi Target pada AJB BumiPutera 1912 Medan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1313-1323.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Pratama, F., Rizki, I. D. N., Setiawan, W., Satriadi, S., & Syahputro, S. B. (2023). Implementasi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Guna Meningkatkan Kualitas SDM di Secondhome Café. *Seminalu*, 1(1), 312-314.