

ANALISIS PERANAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART) AREA CIKUPA TANGERANG

Leo Oktariansyah¹, Irfan Rizka Akbar²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec.
Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417

e-mail: leookta99@gmail.com

Abstract

The study aim to analyze the role of training in improving employee performance at PT. Alfaria Sumber Trijaya Tbk (Alfamart) Cikupa Tangerang area. The research method used qualitative research using analysis technique of data collection, data reduction, display data and conclusion drawing was done by literature study, observation and interview with chief of the store as key informan and three employees as informans namely asistent chief of store, cashier and clerk. In this study, the researcher used indicators to obtain research result. Training indicators were the type of training, training material and training time. The result of the study was that the indicators of training material and time were factors that affect the increasement in employee performance. The quantity of written training materials were not appropriate with the duration of field practice thus the employees of Alfamart made many mistakes while working.

Keywords: *Training; Job Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) area Cikupa Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi dan wawancara dengan kepala toko sebagai *key informan* dan 3 orang *informan* yaitu asisten kepala toko, kasir dan pramuniaga. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator untuk mendapatkan hasil penelitian. Indikator pelatihan yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan. Indikator prestasi kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan inisiatif. Hasil penelitian adalah bahwa indikator materi dan waktu pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Padatnya materi pelatihan tertulis tidak sepadan dengan durasi praktek lapangan sehingga karyawan Alfamart melakukan banyak kesalahan saat bekerja.

Kata Kunci: Pelatihan; Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Kemajuan era globalisasi telah banyak mendorong perubahan pada pola pikir dan perilaku masyarakat. Pembangunan fasilitas dan infrastruktur yang lebih modern, menjadikan masyarakat memilih gaya praktis dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Salah satunya pemenuhan kebutuhan pokok yang banyak didapatkan di pusat perbelanjaan modern, seperti Hypermart, Supermarket, Minimarket dan lain sebagainya. Kenyamanan, kemudahan dan kebersihan merupakan alasan utama beralihnya masyarakat berbelanja dari pasar tradisional ke pasar modern.

Fransisca (2014:21) menjelaskan bahwa pusat perbelanjaan modern adalah suatu kompleks bangunan komersil yang dirancang dan direncanakan beserta retail-retail dan fasilitas pendukungnya untuk memberikan kenyamanan dalam aktifitas perdagangan yang diwadahnya. Tidak adanya kegiatan tawar menawar barang merupakan ciri utama perdagangan di pusat perbelanjaan modern yang membedakannya dengan pasar tradisional. Pusat perbelanjaan modern merupakan pusat perbelanjaan dengan sistem pelayanan mandiri atau dilayani pramuniaga dan menjual berbagai jenis barang secara eceran. Selain itu, juga terdapat *tenant* (tempat sewa) yang disewakan kepada pelaku usaha serta *anchor tenant* berupa departemen store atau supermarket.

Alfamart merupakan salah satu brand minimarket yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dengan harga terjangkau. Alfamart yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) ini telah memiliki banyak cabang di Indonesia. Minimarket ini umumnya menjual produk makanan, minuman dan barang kebutuhan lainnya. Alfamart merupakan salah satu toko swalayan yang di dalamnya tentu memiliki struktur kepegawaian yang tergabung dalam karyawan Alfamart.

Realize & Wangdra (2022:144) menjelaskan bahwa Karyawan Alfamart merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi, karyawan Alfamart merupakan faktor paling vital pada suatu organisasi karena karyawan merupakan tenaga penggerak organisasi. Tanpa karyawan, maka organisasi tidak akan dapat berjalan. Sehingga proses produksi akan terhambat, dan pada akhirnya tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan laba maksimal tidak akan tercapai.

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan Alfamart memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik untuk mendukung pekerjaannya. Kriteria karyawan Alfamart seperti yang disebutkan sebelumnya tentu didapatkan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Perusahaan Alfamart mewajibkan pelatihan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan sebelum bekerja. Di perusahaan Alfamart, pelatihan ini dikenal dengan istilah *training*. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya, Mangkunegara (2017:45) menambahkan bahwa pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan karena tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Dari penelitian observasi, peneliti melihat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Cikupa Tangerang

melakukan pelatihan kepada karyawan baru dengan jangka waktu yang relatif singkat yaitu kurang dari seminggu sebelum bekerja di cabang-cabang yang ditentukan. Pada saat selesai pelatihan maka semua karyawan baru, bisa atau tidak bisanya akan tetap di tempatkan di cabang-cabang yang telah ditentukan sehingga pelatihan yang dilaksanakan kurang efektif bagi karyawan, dampak yang terjadi jika pelatihan kurang efektif adalah salah input barang, salah memberi uang kembalian pada konsumen, kurang mengetahui nama-nama dan posisi barang, salah scan barang-barang di cabang Alfamart dan kesalahan-kesalahan yang menyebabkan kerugian lainnya.

Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan kemampuan individu dalam menerimanya, sehingga belum mendukung prestasi kerja karyawan. Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dari hasil observasi dan wawancara, dapat dilihat bahwa hasil kerja karyawan Alfamart area Cikupa Tangerang belum sepenuhnya mendukung prestasi kerja karyawan. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mempromosikan produk berdampak pada tidak stabilnya pendapatan perusahaan sehingga menurunkan target penjualan. Demikian pula tanggung jawab pekerjaan masih dilaksanakan secara perseorangan, hal ini karena interaksi dan kerjasama karyawan dalam perusahaan masih kurang. Karyawan belum maksimal menumbuh kembangkan kebersamaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Masing-masing karyawan masih

lebih menonjolkan kemampuan individualnya. Hal ini juga disebabkan karena manajemen perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) bagi setiap karyawan yang berprestasi baik, sehingga masing-masing karyawan ingin menunjukkan kemampuannya dengan mengabaikan suasana kerja sama yang baik.

Untuk meningkatkan prestasi kerja maka program pelatihan harus disesuaikan dengan jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan (Moses dalam Leatemia 2018:3), dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang meliputi kuantitas kerja yaitu pencapaian hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, kerja sama yaitu menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi serta inisiatif yaitu bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya dan kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu (Mangkunegara, 2017:75).

Dari permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan yang kurang efektif akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Cikupa Tangerang. Prestasi kerja akan meningkat jika pelatihan yang dilakukan lebih baik dari pelatihan sebelumnya. Seringnya melakukan kesalahan dalam bekerja akan berdampak pada berkurangnya minat konsumen terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Cikupa Tangerang sehingga tidak hanya menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan, tetapi juga menurunnya citra perusahaan yang berakibat pada penurunan pendapatan sehingga mempengaruhi keberlangsungan perusahaan Alfamart.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan judul penelitian yaitu "Analisis Peranan Pelatihan Dalam

Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Area Cikupa Tangerang".

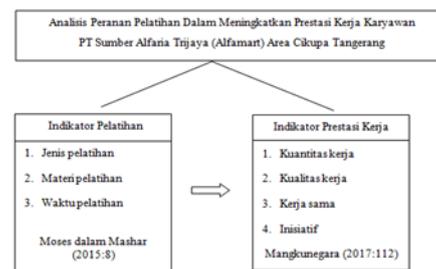
Penelitian ini terfokus kepada peranan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) area Cikupa Tangerang yaitu Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang yang beralamat di Ruko Grand Boulevard, Jl. Citra Raya Boulevard No. 330, RT. 003/RW. 001, Ciakar, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) area Cikupa Tangerang.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Widyawati Mashar (2015) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja. Hal ini dinilai dari beberapa indikator seperti jenis pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan. Sedangkan indikator prestasi kerja yang digunakan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Sementara itu, dalam penelitian ini digunakan indikator pelatihan yang sama yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan. Sedangkan indikator yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan inisiatif. Indikator pelatihan dan prestasi kerja yang digunakan peneliti dapat digambarkan dalam skema kerangka berfikir berikut ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir

Beberapa penelitian lain yang terkait dengan penelitian ini adalah :

- Irfan Rizki Akbar & Melda Wiguna tahun 2020 yang berjudul "Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMK Yapia Parung, Kab. Bogor."
- Nerys Lourensius L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito & Andri Purnamawati tahun 2021 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan."
- Yuswardi tahun 2020 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen pada Organisasi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart dan Indomaret di Batam."
- Catur Windaryadi & Surajiyo tahun 2020 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan (*Coach*) di Edison *Learning Center* Lubuklinggau."
- Vera Sylvia Saragi Sitio tahun 2022 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Supra Primatama Nusantara."
- Deviana, Realize & Ronald Wangdra tahun 2022 yang berjudul "Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart).
- Trismiyanto Harun Heri tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap

- Produktivitas Karyawan pada PT. Alfaria Trijaya, Tbk Soekarno-Hatta Bandung.”
- h. Senda Yunita Leatemia tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku).”
 - i. Resy Winarsih, & Hesti Widi Astuti tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan BMT Sepakat Bandar Lampung.”
 - j. Junius Mikael Gunawan Bali, Yohanes Dakhi & Reaksi Zagoto tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.”

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sugiyono (2020:9) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang yang beralamat di Ruko Grand Boulevard, Jl. Citra Raya Boulevard No. 330, RT. 003, RW. 001, Ciakar, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian dilaksanakan terhitung pada bulan Januari-Juli 2023.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Menurut

Sugiyono (2020:156) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistik, yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2019:399).

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016:298) “unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu sebagai subjek penelitian.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya yang dalam hal ini individu yang benar-benar memahami permasalahan sekarang. Pertimbangan peneliti dalam menentukan subjek ini juga didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Faisal dalam buku Samsu (2017:93) yaitu:

- a. Subjek telah cukup lama menyatu dengan medan aktivitas yang diteliti.
- b. Subjek masih terlibat secara penuh atau aktif dalam lingkungan yang menjadi sasaran penelitian.
- c. Subjek mempunyai banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah 1 orang kepala toko sebagai *key informan* didasarkan dengan jabatan tertinggi di dalam Toko Alfamart dan 3 orang karyawan sebagai *informan* didasarkan pada

kriteria jenis pekerjaan yaitu karyawan toko meliputi asisten toko, pramuniaga dan kasir.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung, wawancara (terstruktur dan tidak terstruktur) dan studi kepustakaan.

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi secara langsung ke perusahaan Alfamart Boulevard Citra Raya yang beralamat di Ruko Grand Boulevard, Jl. Citra Raya Boulevard No. 330, RT. 003, RW. 001, Ciakar, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten. Menurut Sugiyono (2020:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada karyawan toko Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang. Wawancara menurut Sugiyono (2020:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Estenberg dalam Sugiyono (2020:305) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu: (1) wawancara terstruktur (*Structure Interview*), wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, data pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Supaya setiap wawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka

diperlukan training kepada calon pewawancara. (2) wawancara semiterstruktur (*semisrtructure interview*), jenis wawancara ini sudah termasuk ke dalam kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. (3) wawancara tidak terstruktur (*unstructure interview*) Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan pedoman terstandar yang terbuka dimana peneliti dilengkapi pedoman wawancara yang ditulis secara lengkap. Peneliti juga menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur. Jenis wawancara ini digunakan untuk menggali data secara langsung dengan subjek penelitian.

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan berbagai sumber referensi dari buku, e-book, internet, jurnal, pdf dan data penjualan perusahaanyang berkaitan dengan objek penelitian.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel (Sugiyono, 2020:132).

Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2020:132-134), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data collection*, *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*. Berikut penjelasan dari analisis data sebagai berikut:

a. *Data Colection* (Pengumpulan Data)

Data penelitian ini diperoleh dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya (triangulasi).

b. *Data Reduction* (Reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowcart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “*the most frequent from of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks

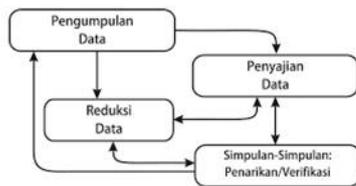
yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart* (Sugiyono, 2020: 137).

Pada penelitian ini, data disajikan dalam satuan-satuan yang nantinya dikelompokkan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk kata-kata yang bersifat naratif, data juga disajikan dalam bentuk tabel dan gambar yang dideskripsikan dengan uraian.

d. *Conclusion Drawing/Verification* (Verifikasi dan Menyimpulkan Data)

Langkah keempat ini dilakukan setelah semua data terkumpul. Pada tahap ini akan dilakukan pemeriksaan keabsahan data serta penyusunan kesimpulan dan mengacu pada rumusan penelitian. Kesimpulan akhir diperoleh dengan bertambahnya data sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Dalam penelitian ini data yang telah diproses dengan langkah-langkah seperti di atas, kemudian ditarik kesimpulan secara kritis dengan menggunakan metode induktif yaitu penarikan kesimpulan data dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat kembali pada hasil reduksi dan penyajian data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian. Model interaktif dalam analisis data ditunjukkan dalam gambar berikut :



Gambar 2. Teknik Analisis Data

Sementara itu untuk memeriksa keabsahan data digunakan metode triangulasi dan member check.

Teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2020:191-192). Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat *re-check* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori.

Jenis-jenis triangulasi antara lain sebagai berikut :

- a. Triangulasi dengan sumber, yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.
- b. Triangulasi dengan metode, menurut Patton dalam Moleong (2015:331) triangulasi ini memiliki dua strategi, yaitu:
 - 1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
 - 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
- c. Triangulasi penyidik, teknik triangulasi jenis ketiga ini ialah dengan jalan

memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data.

- d. Triangulasi dengan teori, menurut Lincoln dalam Moleong (2015:331) “Berdasarkan anggapan bahwa fakta diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori.”

Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber, dan dilakukan kepada beberapa pihak yang berhubungan dengan subjek seperti pemimpin dan bawahan yang dipimpin.

Member Check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data berarti data tersebut valid.

Pelaksanaan *member check* dilakukan oleh peneliti secara individual dengan cara peneliti datang ke pemberi data. Setelah data disepakati bersama, pemberi data dimintakan tandatangan agar lebih otentik, selain itu juga sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan *member check*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator untuk menilai penerapan pelatihan dan peningkatan prestasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Cikupa Tangerang. Indikator pelatihan yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan (Moses dalam Leatemia, 2018:3). Indikator prestasi kerja antaralain: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan inisiatif (Mangkunegara, 2017:67).

Dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan karyawan, selanjutnya peneliti melakukan analisis terhadap informasi yang didapatkan. Pelatihan sebagai proses pembelajaran bagi karyawan

diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan menentukan tercapai atau tidaknya target perusahaan. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan dan waktu pelatihan belum sepenuhnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang antara lain terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan inisiatif karyawan. Materi dan waktu pelatihan merupakan indikator yang menjadi permasalahan utama dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Perusahaan Alfamart telah menetapkan durasi pelatihan bagi calon karyawan. Meski pada prakteknya, setiap cabang minimarket Alfamart memiliki durasi pelatihan yang berbeda di setiap daerah. Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang melakukan pelatihan selama 10 hari. 8 hari digunakan untuk menyelesaikan proses administrasi dan materi pelatihan. Sementara, 2 hari digunakan untuk melaksanakan praktek kerja lapangan.

Padatnya materi belajar di dalam ruangan tidaklah sebanding dengan durasi praktek kerja di lapangan, hal inilah yang menyebabkan banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. Insrtuktur pelatihan lebih banyak menekankan pemahaman teori daripada praktek langsung bagi para karyawan. Sehingga, karyawan mengalami kebingungan saat langsung ditempatkan bekerja setelah proses pelatihan berakhir. Akibatnya karyawan mengalami banyak kendala saat bekerja, kesalahan tersebut pada akhirnya menurunkan prestasi kerja karyawan berupa kuantitas kerja yang dapat dilihat dari menurunnya target penjualan, menurunnya kualitas kerja dilihat dari banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh pramuniaga dan kasir saat bekerja seperti salah input barang, lupa nama produk, lupa melabeli harga, salah memberikan uang kembalian, menurunnya kerjasama karyawan dapat dilihat dari rendahnya interaksi

kerjasama antar karyawan untuk saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara inisiatif bekerja secara individu sudah baik tetapi inisiatif untuk bekerjasama masih harus ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelatihan membutuhkan waktu pelaksanaan yang fleksibel, artinya dapat disesuaikan dengan jumlah dan tingkat kesulitan materi yang disampaikan. Pelajaran yang didapat dari training memerlukan pemahaman, perbandingan, penilaian, hingga pengendapan, sebelum akhirnya dapat benar-benar diaplikasikan secara total. Namun, bukan berarti bahwa calon karyawan harus mengikuti pelatihan di dalam kelas yang durasinya bisa sehari-hari. Hal ini sejalan dengan pendapat para informan dari hasil wawancara, bahwa kelelahan dalam memahami padatnya materi di dalam kelas menjadikan karyawan tidak efektif dalam melaksanakan praktek kerja lapangan. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka menghabiskan waktu sehari-hari untuk menyelesaikan soal tertulis tentang training yang sudah dilakukan. Padahal, karyawan lebih membutuhkan praktek kerja lapangan secara langsung daripada hanya teori di dalam ruangan belajar.

Sari (2019:100) menjelaskan bahwa jam pelatihan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu pelatihan karena mempengaruhi dalam penyelenggaraan suatu pelatihan, termasuk kesuksesan suatu pelatihan. Dalam penentuan jumlah jam pelatihan tidak ada rumusan atau ukuran tertentu, namun bukan berarti kita bisa dengan bebas menentukan suatu jam pelatihan. Ada beberapa hal yang bisa dipertimbangkan dalam penentuan suatu jam pelatihan. Suatu pelatihan perlu mempertimbangkan visi, misi dan tujuan organisasi, latar belakang calon peserta, serta profesi dari peserta. Jam pelatihan dapat ditentukan dengan berbagai cara, misalnya :

- a. Tingkat Kesulitan
Perhatikan tingkat kesulitan pelatihan, dan sesuaikan dengan latar belakang serta profesi dari peserta. Dalam hal ini, instruktur dapat memberikan perhatian kepada karyawan Alfamart sesuai dengan posisi jabatan seperti kepala toko, asisten kepala toko, pramuniaga dan kasir.
- b. Tingkat Kepentingan
Jumlah jam pelatihan perlu memperhatikan tingkat kepentingan dari suatu pelatihan, termasuk tingkat urgensinya. Dalam hal ini, instruktur harusnya dapat membuat skala prioritas pekerjaan karyawan Alfamart yang terpusat kepada pramuniaga dan kasir sebagai penanggung jawab penuh minimarket.
- c. Frekuensi
Berapa kali dalam setahun, suatu pelatihan diselenggarakan? Apakah hanya sekali, ataukah beberapa kali setahun? Karena jika hanya sekali dalam setahun, suatu pelatihan bisa diganti dengan yang lain seperti seminar atau digantikan dengan modul fisik. Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang melakukan pelatihan selama 10 hari, 8 hari di dalam ruangan dan 2 hari praktek kerja di luar ruangan. Setelah banyaknya kesalahan dalam bekerja, hendaknya instruktur pelatihan dapat memberikan perhatian terhadap materi yang disampaikan disesuaikan dengan durasi pelatihan yang akan dilakukan.

Dari hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa pilihan materi dan durasi pelatihan yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, sehingga diharapkan perusahaan Alfamart dapat melakukan perbaikan terhadap sistem penentuan pelatihan bagi calon karyawan, terutama bagi perusahaan Alfamart Boulevard Citra Raya Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- a. Jenis pelatihan yang disampaikan oleh perusahaan Alfamart berupa pelatihan induksi dan pelatihan pekerjaan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Pemberian *reward* dapat meningkatkan inisiatif kerja karyawan secara personal, sehingga karyawan termotivasi untuk bersemangat, rajin dan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Mikael Gunawan Bali, Y. Dakhi, and R. Zagoto, "Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 4, no. 20, pp. 46-57, 2021.
- [2] Fransisca, *Landasan Konseptual Perencanaan dan Pembangunan Pusat Perbelanjaan Modern di Yogyakarta Studi Tata Ruang Luar dengan Konsep Citywalk*. Yogyakarta: UAJY, 2014.
- [3] M. Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Konsep dan Realita*. Bogor: In Media, 2014.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [5] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- [6] I. R. Akbar and M. Wiguna, "Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMK YAPIA Parung, Kab. Parung," *Jurnal JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 1, pp. 60-69, 2020.
- [7] A. Ismayani, *Metodologi Penelitian*. Aceh: Syiah Kuala University Press, 2019.
- [8] Kaswan, *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [9] A. Kusumastuti & A. M. Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- [10] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.