

## RINGKASAN

AULIA RIZQI NUR ABIDI. Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Divisi Perbengkelan di Perusahaan Komponen Otomotif Bahan Karet. Dibimbing oleh NURMALA K. PANJAITAN dan M. JOKO AFFANDI.

Perusahaan Otomotif Bahan Karet (OBK) merupakan industri komponen otomotif bahan karet yang didirikan pada tahun 2008. Pada tahun 2013, perusahaan OBK diakuisisi oleh PT IKP untuk pengadaan komponen otomotif bahan karet ke PT Astra Otopart. Pengakuisisian ini menyebabkan adanya perubahan jajaran manajerial perusahaan sehingga terdapat beberapa kebijakan baru yang diterapkan. Salah satu kebijakan yang sedang direncanakan adalah pengembangan karyawan melalui pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dalam bersaing di era global. Pelatihan dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara kompetensi karyawan yang dimiliki Perusahaan OBK dengan kompetensi sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan divisi *Perbengkelan* terhadap pelatihan yang sudah pernah dilakukan dan persepsi peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan, menganalisis hubungan antara persepsi responden terhadap pelatihan dengan persepsi kinerja setelah mengikuti pelatihan, menyusun kebutuhan pelatihan karyawan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Data diolah dengan menggunakan uji t-rataan skor untuk persepsi, uji korelasi rank pearson untuk korelasi dan *Training Needs Assessment Tool* (TNA-T) untuk menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan.

Dari hasil penelitian, persepsi karyawan sub divisi produksi dan sub divisi PPIC memberikan penilaian rata-rata puas terhadap pelatihan yang pernah diikuti sedangkan pada sub divisi *quality control* dan *maintenance* menilai dengan persepsi rata-rata cukup puas. Persepsi peningkatan kinerja setelah pelatihan untuk sub divisi produksi, *quality control*, PPIC rata-rata meningkat sedangkan pada sub divisi *maintenance* rata-rata sedang.

Hubungan antara variabel pelatihan yang sudah diikuti dengan peningkatan kinerja pada subdivisi produksi, PPIC, *quality control* dan *maintenance* memiliki arah positif artinya semakin tinggi persepsi pelatihan maka semakin tinggi persepsi peningkatan kinerja. Pada sub divisi produksi, sub divisi PPIC dan sub divisi *quality control* memiliki kategori hubungan kuat dan signifikan antara pelatihan dengan peningkatan kinerja. Persepsi responden pada sub divisi tersebut rata-rata memberikan penilaian tinggi untuk variabel pelatihan dan variabel peningkatan kinerja sedangkan pada sub divisi *maintenance* memiliki hubungan rendah dan tidak signifikan antara pelatihan dengan kinerja. Hubungan rendah diasumsikan terjadi karena penilaian responden yang cenderung beragam terhadap variabel pelatihan.

Keseluruhan responden membutuhkan pelatihan namun tidak bersifat mendesak. Penyusunan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan ditemukan pada deskripsi pekerjaan pada kompetensi intelektual yaitu pelatihan mengenai analisis masalah, membuat keputusan, penguasaan informasi pekerjaan dan sikap inisiatif karyawan. Pada kompetensi emosional yaitu pelatihan mengenai kedisiplinan, pengendalian diri dan bertanggung jawab. Pada kompetensi sosial yaitu pelatihan mengenai motivasi rekan kerja, kerjasama,

komunikasi serta pengawasan rekan kerja. Pada kompetensi bidang pekerjaan disesuaikan dengan sub divisi masing-masing.

Implikasi manajerial yang dapat disarankan untuk perusahaan OBK berdasarkan hasil penelitian yaitu menetapkan peserta pelatihan secara terbuka, melibatkan karyawan secara langsung dalam kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan, kerjasama dengan berbagai pihak untuk pengadaan pelatihan dan memperhatikan keberlanjutan pelatihan dengan cara evaluasi pelatihan.

Perusahaan harus mempertahankan persepsi baik karyawan sub divisi produksi dan PPIC dengan pengadaan pelatihan yang konsisten serta meningkatkan kepuasan persepsi karyawan *maintenance* dan *quality control* dengan memperbaiki kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan.

Pada Subdivisi *maintenance*, perlu disarankan adanya evaluasi kinerja karyawan secara intensif. Selain itu, evaluasi pelatihan pada sub divisi *maintenance* perlu dilakukan secara berkala agar pelatihan sesuai dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: analisis kebutuhan pelatihan, karyawan, kinerja, pelatihan, persepsi

