



PENGARUH PELATIHAN HARDSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANAJEMEN ASISTEN INDONESIA

Cheryen Ckristina Sitorus¹, Menik Tetha Agustina²
Universitas Nasional Karangturi^{1,2,3}
e-mail : cheryencristyna@gmail.com

Diterima: 31/12/2025; Direvisi: 6/1/2026; Diterbitkan: 19/1/2026

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan elemen vital bagi perusahaan jasa untuk mempertahankan standar kinerja dan layanan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh pelatihan hardskill terhadap kinerja karyawan di PT. Manajemen Asisten Indonesia, merespons kebutuhan mendesak akan kompetensi teknis yang lebih baik. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian melibatkan seluruh karyawan peserta pelatihan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui serangkaian uji statistik, termasuk validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi Product Moment, serta regresi linier sederhana. Temuan analisis mengungkapkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara pelatihan hardskill dan kinerja karyawan, ditandai dengan koefisien korelasi sebesar 0,507. Lebih lanjut, pelatihan hardskill terbukti memberikan kontribusi sebesar 25,7% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan hasil uji signifikansi model yang mengonfirmasi pengaruh nyata ($p = 0,002$). Kesimpulan utama dari studi ini adalah bahwa pelatihan hardskill yang relevan dan terarah memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menyelaraskan materi pelatihan teknis dengan dinamika kebutuhan operasional guna mencapai produktivitas yang berkelanjutan.

Kata Kunci : *pelatihan hardskill, kinerja karyawan, sumber daya manusia*

ABSTRACT

Improving the quality of human resources is a vital element for service companies to maintain optimal performance and service standards. This study aims to analyze in-depth the effect of hard skills training on employee performance at PT. Manajemen Asisten Indonesia, responding to the urgent need for improved technical competency. Using a quantitative descriptive approach, the study involved all employee training participants as a sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through a series of statistical tests, including validity, reliability, normality, Product Moment correlation, and simple linear regression. The analysis findings revealed a fairly strong positive relationship between hard skills training and employee performance, indicated by a correlation coefficient of 0.507. Furthermore, hard skills training was shown to contribute 25.7% to the variation in employee performance, with the results of the model significance test confirming a significant effect ($p = 0.002$). The main conclusion of this study is that relevant and targeted hard skills training has a significant impact on improving employee work effectiveness. Therefore, companies are advised to continuously align technical training materials with dynamic operational needs to achieve sustainable productivity.

Keywords: *hard skills training, employee performance, human resources*



PENDAHULUAN

Di tengah kencangnya arus kompetisi industri modern saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka sebagai aset strategis utama yang menentukan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia bukan lagi sekadar tenaga kerja, melainkan modal dinamis yang harus dikelola dengan tepat agar perusahaan dapat bertahan. Idealnya, setiap karyawan dalam lingkup profesional harus memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja sendiri pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu secara umum, tetapi sangat didominasi oleh keterampilan teknis yang melekat pada rutinitas pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis secara berkelanjutan menjadi komponen fundamental yang wajib dipenuhi untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan memenuhi standar operasional perusahaan, memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan berkelanjutan dalam jangka panjang (Abiddin & Talha, 2024; Haratua et al., 2025).

Dalam konteks produktivitas operasional, keterampilan teknis atau yang sering dikenal dengan sebutan *hardskill* memegang peranan yang sangat sentral dalam memengaruhi hasil akhir atau *output* dari sebuah pekerjaan. Keterampilan ini berkaitan langsung dengan kemampuan eksekusi tugas spesifik yang membutuhkan ketelitian, penguasaan alat, dan pemahaman prosedur kerja yang mendalam. *Hardskill* berperan langsung dalam menentukan tingkat kualitas, kuantitas, dan ketepatan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Tanpa adanya penguasaan teknis yang memadai, karyawan akan kesulitan untuk menyelesaikan tugas secara efisien meskipun memiliki motivasi yang tinggi. Konsekuensinya, program pelatihan teknis menjadi elemen yang sangat penting dalam siklus peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan tepat sasaran, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki kapabilitas untuk mengoperasikan sistem kerja dengan benar. Hal ini membuktikan bahwa investasi dalam pengembangan *hardskill* bukanlah pemborosan, melainkan langkah strategis untuk menekan tingkat kesalahan dan memastikan setiap produk atau jasa yang dihasilkan memenuhi ekspektasi mutu yang diharapkan oleh konsumen maupun manajemen (Darni & Febriansyah, 2024; Kartika et al., 2023; Safuan et al., 2024).

Namun, kondisi ideal mengenai penguasaan keterampilan teknis tersebut sering kali berbanding terbalik dengan realitas yang terjadi di lapangan. Sejumlah perusahaan di Indonesia masih menghadapi permasalahan serius terkait rendahnya penguasaan keterampilan teknis di kalangan tenaga kerjanya, yang berdampak langsung pada kinerja operasional. Data dari asosiasi industri di sektor jasa dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa ribuan tenaga kerja mengalami kesalahan operasional semata-mata karena tidak memahami prosedur penggunaan peralatan modern dengan baik. Fenomena serupa terjadi pada sektor pengelolaan gedung atau *building management*, di mana operator yang kurang terampil dalam menggunakan mesin memicu peningkatan komplain pelanggan akibat hasil layanan yang kurang memuaskan. Kondisi faktual ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara kecanggihan teknologi yang diadopsi dengan kesiapan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Pelatihan *hardskill* yang tidak terlaksana sesuai kebutuhan aktual atau hanya bersifat formalitas dapat mengurangi kualitas layanan perusahaan secara keseluruhan, mengakibatkan inefisiensi operasional yang merugikan reputasi perusahaan dan tingkat kepuasan pelanggan (Haratua et al., 2025; Mangolo et al., 2025; Ratnasari & Thiyarara, 2020).



Dalam kaitannya yang erat dengan kinerja karyawan, pelatihan teknis merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi hasil kerja secara signifikan. Pelatihan operasional berperan vital dalam meningkatkan kinerja karena memberikan keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan spesifik pekerjaan yang dihadapi. Kemampuan teknis atau *hard skill* memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja individu, terutama dalam jenis pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dan ketepatan prosedural yang ketat. Ketika karyawan tidak menguasai aspek teknis yang dibutuhkan, risiko menurunnya kualitas pekerjaan dan potensi terjadinya kesalahan operasional akan meningkat secara drastis. Sebaliknya, karyawan yang terlatih akan mampu bekerja lebih cepat dengan tingkat kesalahan yang minimal. Oleh karena itu, rendahnya penguasaan *hardskill* bukan merupakan masalah sepele, melainkan masalah sistemik yang dapat menghambat laju produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa penguasaan aspek teknis adalah prasyarat mutlak untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meminimalisir pemborosan sumber daya akibat inkompetensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Puspitawati & Suari, 2025; Tsaqib et al., 2025).

Permasalahan mengenai kesenjangan kompetensi teknis ini juga ditemukan secara konkret pada PT. Manajemen Asisten Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan yang telah berdiri sejak tahun 2015 di Kota Semarang. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan, teridentifikasi bahwa sejumlah karyawan masih mengalami kesulitan yang signifikan dalam menerapkan teknik pembersihan khusus yang disyaratkan standar industri. Selain itu, terdapat kendala dalam mengoperasikan peralatan kebersihan atau *cleaning equipment* yang modern, serta adanya ketidakseragaman pemahaman mengenai prosedur operasional standar atau *Standard Operating Procedure (SOP)* teknis pelaksanaan di lapangan. Kondisi ini menyebabkan kualitas layanan yang dihasilkan menjadi tidak konsisten dan berpotensi mengecewakan klien. Sebagai perusahaan yang mengandalkan mutu layanan sebagai nilai jual utama, ketidakmampuan karyawan dalam menguasai aspek teknis ini menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan bisnis. Kesulitan ini mencerminkan bahwa adaptabilitas karyawan terhadap perubahan metode kerja dan teknologi baru di sektor kebersihan masih rendah, sehingga memerlukan intervensi yang lebih intensif dan terarah guna mengatasi keteringgalan teknis tersebut.

Meskipun perusahaan sebenarnya telah memfasilitasi program pelatihan bagi karyawannya, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara materi yang diberikan dengan kebutuhan operasional yang diperlukan. Sebagian karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan atau cukup untuk menjawab tantangan teknis yang mereka hadapi sehari-hari. Hal ini mengindikasikan adanya proses pelatihan yang kurang efektif, di mana terdapat diskrepansi antara kebutuhan kompetensi di lapangan dengan kurikulum pelatihan yang dirancang. Idealnya, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai studi terdahulu, pelatihan teknis seharusnya berpengaruh signifikan terhadap luaran kerja karyawan dan mampu menurunkan tingkat kesalahan operasional. Pelatihan berbasis kebutuhan terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan secara konsisten. Namun dalam kasus ini, pelatihan yang sudah dijalankan belum mampu menghasilkan dampak yang diharapkan. Fenomena ini memperkuat asumsi bahwa keberadaan program pelatihan saja tidak cukup; efektivitas, relevansi, dan metode penyampaian pelatihan menjadi variabel sentral yang menentukan apakah pelatihan tersebut akan berhasil mendongkrak kinerja organisasi atau hanya menjadi rutinitas tanpa dampak.

Berdasarkan penjabaran fenomena dan permasalahan di atas, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan kritis untuk mengevaluasi seberapa efektif pelatihan *hardskill* yang



diberikan oleh PT. Manajemen Asisten Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan secara tepat. Masih ditemukannya kesenjangan antara keterampilan teknis yang dibutuhkan dan kemampuan aktual karyawan di lapangan menunjukkan bahwa penelitian ini sangat penting untuk segera dilakukan. Studi ini bertujuan memberikan bukti empiris yang konkret serta rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas pelatihan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini menawarkan nilai kebaruan atau *novelty* dengan mengisi kekosongan kajian empiris pada sektor jasa kebersihan, yang sejatinya memiliki tuntutan teknis tinggi namun belum banyak diteliti secara ilmiah. Dengan menganalisis efektivitas pelatihan di sektor ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pengembangan kompetensi teknis seharusnya dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi dalam industri jasa kebersihan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif untuk mengukur secara objektif pengaruh program pengembangan kompetensi teknis terhadap hasil kerja pegawai. Lokasi penelitian dipusatkan secara spesifik pada PT. Manajemen Asisten Indonesia, sebuah entitas bisnis jasa yang menuntut standar operasional presisi. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik *saturated sampling* atau sampel jenuh, sebuah metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi yang terdiri dari karyawan peserta pelatihan *hardskill* dilibatkan secara penuh sebagai responden. Strategi ini dipilih mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, sehingga partisipasi menyeluruh sangat krusial untuk meminimalisir bias dan mendapatkan representasi data yang akurat. Variabel independen yang dikaji adalah intensitas dan kualitas pelatihan *hardskill*, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja operasional karyawan. Melalui rancangan ini, peneliti berupaya memotret realitas empiris di lapangan serta menganalisis pola hubungan kausalitas antarvariabel berdasarkan data numerik yang relevan dengan konteks permasalahan operasional perusahaan.

Proses akuisisi data primer dilaksanakan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang didistribusikan secara langsung kepada seluruh responden sasaran. Skala pengukuran yang diadopsi adalah *Likert scale*, yang dirancang untuk menangkap gradasi persepsi responden mulai dari sangat negatif hingga sangat positif. Kisi-kisi instrumen disusun secara komprehensif, di mana indikator pelatihan mencakup aspek pemahaman teori teknis, keterampilan eksekusi operasional, dan adaptasi teknologi, sementara indikator kinerja memuat dimensi kualitas hasil, kuantitas output, serta ketepatan waktu sesuai *Standard Operating Procedure*. Guna menjamin integritas data, instrumen telah melewati uji kualitas yang ketat sebelum analisis utama. Validitas butir pertanyaan diuji menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* untuk memastikan ketepatan ukur, sedangkan reliabilitas instrumen diverifikasi melalui koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal. Prosedur validasi ini vital untuk memastikan bahwa data yang dihimpun benar-benar andal dalam merefleksikan efektivitas materi pelatihan terhadap rutinitas kerja karyawan.

Analisis data dilakukan secara sistematis menggunakan metode statistik inferensial berbantuan perangkat lunak pengolah data untuk menghasilkan kesimpulan yang presisi. Tahapan analisis diawali dengan uji prasyarat klasik, khususnya uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, guna memverifikasi bahwa residual data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi dasar model regresi. Selanjutnya, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengidentifikasi derajat kekuatan dan arah hubungan antara atensi pada pelatihan teknis dengan capaian kinerja. Sebagai inti analisis, teknik regresi linier sederhana diterapkan untuk mengestimasi besaran pengaruh langsung serta

menghitung koefisien determinasi yang menggambarkan kontribusi efektif variabel bebas. Proses ini diakhiri dengan uji hipotesis melalui uji signifikansi model untuk membuktikan secara statistik apakah intervensi berupa pelatihan *hardskill* memberikan dampak nyata dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan, yang kemudian menjadi landasan bagi perumusan rekomendasi strategis perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item–Total Correlation pada setiap item pernyataan. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation > 0,30.

Tabel 1. Uji Validitas

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	34	34
Y	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X dan variabel Y memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Product Moment

Berdasarkan tabel 2 uji korelasi product moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan *hardskill* dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,507 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Koefisien korelasi positif mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan *hardskill* diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *hardskill* memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Kolerasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.713	3.362		4.079	.000
	X	.346	.104	.507	3.325	.002

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,507, yang

mengindikasikan adanya hubungan positif dengan tingkat keamatan sedang antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 3. Ringkasan Model Regresi Linier Sederhana Variabel X terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.507 ^a	.257	.234	2.171	1.659

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 nilai R Square sebesar 0,257 menunjukkan bahwa variabel X mampu menjelaskan 25,7% variasi perubahan variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,234 memperkuat bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian. Selanjutnya, berdasarkan tabel 4 uji kelayakan model dilakukan melalui analisis ANOVA. Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 11,059 dengan tingkat signifikansi 0,002 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X secara nyata berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4. Analisis Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.122	1	52.122	11.059	.002 ^b
	Residual	150.820	32	4.713		
	Total	202.941	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Pembahasan

Analisis mendalam mengenai kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menjadi langkah awal yang krusial sebelum melangkah pada pengujian hipotesis utama. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner, ditemukan bahwa instrumen pengukuran menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Pengujian ini mengacu pada nilai *Corrected Item–Total Correlation* sebagai indikator utama untuk menentukan kesahihan setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Data menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan *hard skill* maupun variabel kinerja karyawan berhasil melampaui ambang batas standar yang ditetapkan dalam metodologi statistik, yaitu lebih besar dari 0,30. Pencapaian nilai ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan apa yang seharusnya diukur dengan tepat dan akurat. Dengan validitas yang terkonfirmasi, data yang dikumpulkan dari responden dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, sehingga analisis selanjutnya mengenai hubungan dan pengaruh antar variabel dapat dilakukan tanpa keraguan terhadap kualitas data mentah yang diperoleh dari lapangan (Hanafiah et al., 2025; Putra & Mustika, 2025; Putri & Vanomy, 2022).

Setelah memastikan keabsahan data, fokus analisis beralih pada pembuktian hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji korelasi *Product Moment*. Statistik yang dihasilkan memperlihatkan adanya dinamika hubungan yang menarik antara program pelatihan teknis yang diberikan dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh berada pada angka 0,507, yang dalam kaidah statistik dikategorikan sebagai hubungan dengan tingkat keamatan sedang. Lebih jauh lagi, nilai signifikansi yang berada jauh di bawah standar probabilitas kesalahan 0,05 memberikan bukti empiris yang kuat



bahwa hubungan ini bukanlah kebetulan semata, melainkan memiliki signifikansi statistik yang nyata. Sifat hubungan yang positif memberikan makna bahwa arah pergerakan kedua variabel adalah selaras; artinya, setiap upaya intensifikasi atau perbaikan kualitas dalam materi pelatihan *hard skill* akan secara langsung diikuti oleh tren kenaikan pada capaian kinerja individu di perusahaan tersebut (Sukma & Anjaningrum, 2022; Tj et al., 2023; Wardhana & Muslichah, 2021).

Analisis selanjutnya mendalami seberapa besar kontribusi efektif yang diberikan oleh variabel pelatihan terhadap variasi yang terjadi pada kinerja karyawan melalui koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan statistik *R Square*, diketahui bahwa pelatihan *hard skill* mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja sebesar 25,7 persen. Angka ini memberikan wawasan bahwa meskipun pelatihan teknis memiliki peran yang cukup berarti, ia bukanlah satu-satunya faktor determinan dalam membentuk kinerja yang optimal. Terdapat sisa varian sebesar 74,3 persen yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini. Hal ini membuka ruang diskusi bahwa kinerja karyawan adalah konstruksi kompleks yang mungkin juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau bahkan kemampuan *soft skill*. Temuan ini menekankan bahwa untuk mencapai kinerja maksimal, organisasi tidak boleh hanya bergantung pada satu aspek pelatihan saja, melainkan harus mempertimbangkan ekosistem kerja secara menyeluruh (Aka, 2025; Haratua et al., 2025; Safikri et al., 2025).

Pengujian kelayakan model regresi linear sederhana dilakukan untuk memastikan apakah model yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Melalui analisis *Analysis of Variance* atau ANOVA, diperoleh nilai hitung F sebesar 11,059 dengan tingkat probabilitas kesalahan yang sangat minim. Hasil ini mengonfirmasi bahwa model regresi ini layak dan dapat diterima secara statistik untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Signifikansi yang tinggi ini menegaskan bahwa pelatihan *hard skill* memiliki daya pengaruh yang nyata dan bukan semu terhadap kinerja. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Hal ini membuktikan bahwa investasi yang dikeluarkan perusahaan untuk program pelatihan teknis memiliki justifikasi yang kuat karena terbukti secara statistik mampu mendorong perubahan positif pada variabel terikat, yaitu kinerja operasional karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka (Anisa et al., 2024; Haratua et al., 2025; Sari et al., 2025).

Secara teoritis, temuan dalam penelitian ini memperkuat pandangan akademis mengenai pentingnya kompetensi teknis dalam dunia kerja operasional. Kemampuan teknis yang mumpuni memungkinkan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat presisi yang lebih tinggi dan kesalahan yang lebih minim. Dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan keterampilan fisik dan penguasaan alat, penguasaan *hard skill* menjadi fondasi utama produktivitas. Ketika seorang pegawai memahami cara kerja peralatan dan prosedur operasional standar dengan baik melalui pelatihan yang intensif, mereka cenderung bekerja lebih efisien dari segi waktu dan tenaga. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan adalah jembatan utama untuk menutup kesenjangan antara kemampuan aktual karyawan dengan standar kompetensi yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas teknis bukan hanya sekadar formalitas, melainkan kebutuhan strategis untuk menjaga stabilitas kualitas layanan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat relevan bagi industri jasa, khususnya di bidang layanan kebersihan atau *cleaning service*, di mana keterampilan teknis menjadi ujung



tombak kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini selaras dengan berbagai studi terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti lain seperti Lestari, Putra, dan Siregar, yang secara konsisten menemukan bahwa intervensi berupa pelatihan teknis berdampak positif pada *output* kerja. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa pola hubungan antara pelatihan dan kinerja bersifat universal dalam konteks pekerjaan operasional. Bagi manajemen perusahaan, data ini menjadi sinyal untuk terus mengevaluasi dan memperbarui kurikulum pelatihan *hard skill* agar tetap relevan dengan teknologi dan standar kebersihan terbaru. Strategi pengembangan sumber daya manusia harus difokuskan pada peningkatan keahlian spesifik yang berdampak langsung pada kecepatan dan kebersihan hasil kerja, karena terbukti secara empiris mampu mendongkrak kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan *hardskill* memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Manajemen Asisten Indonesia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penguatan keterampilan teknis melalui pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional mampu membantu karyawan bekerja secara lebih efektif, meminimalkan kesalahan prosedural, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin mengkaji efektivitas pelatihan *hardskill* dalam menjawab permasalahan rendahnya penguasaan keterampilan teknis yang diidentifikasi pada tahap pendahuluan. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang program pelatihan *hardskill* yang berbasis kebutuhan kerja dan perkembangan teknologi operasional agar peningkatan kinerja karyawan dapat berlangsung secara berkelanjutan. Ke depan, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau metode pelatihan, serta memperluas objek penelitian pada sektor jasa lainnya guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiddin, N. Z., & Talha, M. (2024). Enhancing work performance through human capital development in engineering industry: A systematic literature review. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-130>
- Aka, B. (2025). Analisis efektivitas program pelatihan di BPSDM Provinsi Jawa Timur (Studi kualitatif terhadap persepsi peserta dan implementasi hasil pelatihan di tempat kerja). *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 869. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6173>
- Anisa, R. N., Nurohmah, P., Juhana, N., Juliangraeni, D., Renianti, D., & Ikmawati, I. (2024). Peningkatan keterampilan berhitung perkalian dengan menerapkan model problem based learning berbantuan media jarimatika siswa kelas 3 SDIT Nurul Fikri. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 18. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2744>
- Darni, S., & Febriansyah, S. (2024). Pengaruh kualitas kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja yang di moderasi oleh motivasi kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. *Jurnal EMT KITA*, 8(2), 548. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i2.1558>



- Hanafiah, M. A., Agung, A. I., & Soeryanto, S. (2025). Pengaruh keterlaksanaan P5 terhadap peningkatan Profil Pelajar Pancasila pada siswa SMKN 1 Mojokerto. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 839. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.6654>
- Haratua, C. S., Purnama, R. N., Pramesti, P., Arifin, W., & Nadila, S. A. (2025). Pentingnya sistem manajemen SDM berbasis teknologi di era digital terhadap kinerja karyawan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 506. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5729>
- Haratua, C. S., Sugian, U., L, R. S. D., Kohar, A., & Saefullah, S. (2025). Analisis artikel peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1180. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6934>
- Kartika, H., Rafi, S. A., & Bakti, C. S. (2023). Analisis perbaikan proses kerja untuk mengurangi manufacture defect rate (MDR) dengan metode DMAIC. *Jurnal Ilmu Teknik dan Komputer*, 7(2), 110. <https://doi.org/10.22441/jitkom.v7i2.005>
- Mangolo, M. C. S., Samehe, J. V., Pongtuluran, A. K., & Bawole, M. T. (2025). Optimalisasi standar operasional prosedur teaching factory café Polimdo dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas pelayanan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(4), 1571. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i4.7157>
- Puspitawati, N. M. D., & Suari, L. K. A. (2025). Optimalisasi manajemen usaha dalam meningkatkan kinerja Toko Istana Florist di Ubud Gianyar. *Community: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 448. <https://doi.org/10.51878/community.v5i2.6973>
- Putra, D., & Mustika, D. (2025). Determinan minat mengikuti MBKM FEB IIB Darmajaya: Peran motivasi sebagai moderasi. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 423. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4611>
- Putri, M. N., & Vanomy, A. E. (2022). Analisis peranan korean wave terhadap diversifikasi produk dalam konteks inovasi bisnis berkelanjutan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(12), 2040. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i12.p04>
- Ratnasari, S. L., & Thiyarara, O. A. (2020). Pengaruh hard skill, soft skill, dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan. *Bening*, 7(2), 221. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2421>
- Safuan, S., Rini, R., Maulidta, D., Hijriyana, V., & Azzahra, F. (2024). Manajemen kualitas dalam meningkatkan efisiensi proses bisnis perusahaan. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(10), 3989. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i10.1630>
- Safikri, H. N., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2025). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, work life balance, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tempurejo. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2), 720. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.4931>
- Sari, J. N., Safitri, D., & Saipiatuddin, S. (2025). Implementasi media pembelajaran articulate storyline 3 berbasis kontekstual ekopedagogik dalam meningkatkan hasil belajar IPS siswa kelas VIII di SMP Citra Alam. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1685. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8561>
- Sukma, P. L. A., & Anjaningrum, W. D. (2022). Peningkatan kinerja pengrajin patchwork di Jawa Timur melalui pelatihan intensif dan kondusifitas lingkungan kerja. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12429>



- Tj, H. W., Wahyoedi, S., & Andre, P. (2023). Peranan kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga penjual. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 921. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25394>
- Tsaqib, A. F., Wiyono, A., & Rusimamto, P. W. (2025). Pengaruh employability skills terhadap kesiapan kerja siswa. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1121. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6620>
- Wardhana, S. D., & Muslichah, M. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan pembelajaran sebagai variabel mediasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.49>