

## **Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perum DAMRI Makassar**

**Robin Situru<sup>1</sup>, Jeane Tandirerung<sup>2</sup>, Kordiana Sambara<sup>3</sup>** ✉

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Makassar. Beberapa tantangan operasional utama yang dihadapi perusahaan, seperti keterlambatan, kebersihan armada, dan kerusakan kendaraan, mempengaruhi kualitas layanan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pengelolaan armada yang lebih efisien serta peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan. Penelitian ini melibatkan 48 responden dari mekanik dan supir, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,417 dan p-value 0,043. Meskipun kontribusi pelatihan terhadap variasi kinerja hanya sebesar 8,6%, hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan dapat memperbaiki keterampilan teknis serta kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan sumber daya. Uji t lebih lanjut mengonfirmasi bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai t sebesar 2,082 dan p-value 0,043. Penelitian ini menyarankan agar manajemen Perum Damri mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan serta daya saing perusahaan di sektor transportasi.

Kata kunci : Pengaruh, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2025 Robin Situru

---

✉Corresponding author :

Email Address : robinsituru150@gmail.com

### **PENDAHULUAN**

Perum Damri Makassar, sebagai salah satu penyedia layanan transportasi umum, menghadapi berbagai tantangan dalam operasionalnya, yang dapat mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kualitas layanan, terutama terkait dengan ketepatan waktu keberangkatan dan kedatangan bus. Ketidakpuasan penumpang sering kali disebabkan oleh keterlambatan yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kemacetan lalu lintas dan manajemen jadwal yang kurang efisien. Selain itu, masalah kebersihan armada juga menjadi perhatian penting. Penumpang mengharapkan kendaraan yang bersih dan nyaman, namun sering kali armada yang beroperasi tidak terawat dengan baik, sehingga menurunkan kenyamanan dan pengalaman perjalanan. Pengelolaan armada yang lebih baik, termasuk pemeliharaan dan pembersihan yang lebih ketat, sangat diperlukan untuk memenuhi standar kebersihan dan kenyamanan yang diinginkan oleh penumpang.

Selain masalah operasional, Perum Damri juga menghadapi tantangan dalam efisiensi manajemen armada, terutama terkait dengan kerusakan kendaraan akibat kurangnya pemeliharaan dan usia armada yang sudah tua. Untuk meningkatkan kualitas layanan, perlu dilakukan pengelolaan armada yang lebih efisien, termasuk penggantian kendaraan yang tidak layak dan investasi dalam teknologi pemeliharaan. Di tengah persaingan ketat dengan moda transportasi alternatif seperti ojek online, Damri harus beradaptasi dengan menawarkan layanan inovatif dan strategi pemasaran yang efektif untuk mempertahankan pelanggan.

Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga memainkan peran kunci dalam keberhasilan Perum Damri. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang melibatkan perekrutan dan penempatan individu dalam sebuah organisasi untuk mendukung kelancaran operasional. Proses ini mencakup penerimaan, pemanfaatan, pengembangan, dan mempertahankan tenaga kerja yang ada, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam setiap perusahaan atau tim (Bahri, 2022). Selanjutnya, menurut Nurlelarsi Ginting et al., (2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu aspek dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan hubungan antar individu di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mengelola karyawan bukanlah tugas yang sederhana, karena setiap karyawan memiliki karakteristik dan potensi yang berbeda-beda, yang menjadikannya individu yang unik.

Kinerja karyawan yang baik sangat bergantung pada pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, kurangnya pelatihan yang memadai sering kali menyebabkan rendahnya motivasi dan keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal. Pelatihan dapat dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Stie & Tansa, 2022). Menurut Creswell (2021), pelatihan memberikan kesempatan bagi individu dan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan, mengevaluasi efektivitas program, serta merumuskan kebijakan yang lebih berbasis informasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, meningkatkan kinerja, dan memberikan layanan yang memuaskan bagi penumpang.

Menurut Nezha (2014), timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan, berupa gaji yang sepadan, insentif, serta kesejahteraan kerja, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu, Abarca (2021) menekankan pentingnya program pelatihan yang dapat mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, Perum Damri perlu memprioritaskan program pelatihan yang komprehensif dan berbasis kebutuhan operasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kualitas layanan yang diberikan.

Penelitian ini sangat relevan untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi Perum Damri Makassar, khususnya terkait dengan kualitas layanan dan efisiensi manajemen armada. Masalah seperti keterlambatan, kebersihan armada yang kurang terjaga, serta kerusakan kendaraan akibat pemeliharaan yang kurang, dapat memengaruhi reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, persaingan yang semakin ketat dengan moda transportasi alternatif seperti ojek online menuntut Damri untuk berinovasi dalam layanannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang sesuai menjadi elemen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen Perum Damri dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan efisien, serta memperbaiki pengelolaan armada dan program pelatihan untuk meningkatkan layanan dan mempertahankan pelanggan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di kantor Perum Damri Makassar pada bulan November hingga Desember 2024. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang, yang meliputi bagian mekanik dan supir Perum Damri Makassar. Sampel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu data primer yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan laporan terkait. Teknik pengambilan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan mengukur kualitas layanan dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert, yang mencakup lima tingkat jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi koefisien korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara dua variabel, koefisien determinasi ( $r^2$ ) untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji T untuk mengukur pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji koefisien korelasi Product Moment digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat, dengan menggunakan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Perum Damri adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor transportasi jalan. Didirikan pada 25 November 1946, perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan transportasi jalan bertaraf internasional dengan kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Tujuan utama Damri adalah memberikan pelayanan transportasi berkualitas tinggi guna mendukung konektivitas di seluruh Indonesia. Sebagai bagian dari misinya, Damri berupaya untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan

kualitas layanan agar dapat memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat secara efektif dan optimal.

Berkantor pusat di Jakarta, saat ini Perum Damri memiliki empat Divisi Regional yang tersebar di seluruh Indonesia, serta 44 kantor cabang yang siap melayani kebutuhan transportasi masyarakat di berbagai wilayah. Dalam operasionalnya, Damri menawarkan berbagai jenis layanan, termasuk angkutan umum dalam kota, angkutan antar kota antar provinsi (AKAP), angkutan perintis, serta layanan transportasi untuk sektor pariwisata dan layanan pemerintah. Dengan armada yang terawat dan jaringan yang luas, Damri berkomitmen untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan para penumpangnya.

Salah satu kebijakan strategis yang diambil oleh Perum Damri adalah penggabungan dengan Perum PPD yang secara resmi berlangsung pada 6 Juni 2023 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2023. Dalam penggabungan ini, Perum PPD dibubarkan tanpa likuidasi, dan seluruh hak, kewajiban, serta kekayaan Perum PPD dialihkan ke Perum Damri. Langkah ini bertujuan untuk memperkuat posisi Damri sebagai pemain utama dalam industri transportasi jalan di Indonesia, serta memperluas jangkauan layanan dan meningkatkan efisiensi operasional. Integrasi kedua perusahaan ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap kualitas layanan transportasi di Indonesia, yang akan memudahkan akses mobilitas masyarakat di berbagai daerah.

Dengan komitmen yang tinggi untuk berinovasi, Perum Damri tidak hanya fokus pada pengembangan layanan baru tetapi juga berupaya menjaga daya saing dan kualitasnya dalam menghadapi tantangan di industri transportasi yang terus berkembang. Jaringan yang luas dan armada yang terawat dengan baik menjadi faktor penting dalam memastikan kelangsungan operasional perusahaan, serta memberikan layanan transportasi yang aman, nyaman, dan dapat diandalkan bagi masyarakat Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum Damri Makassar. Dalam konteks ini, pelatihan diharapkan dapat menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 44 responden yang dipilih secara sengaja berdasarkan karakteristik demografis, seperti usia dan lama bekerja, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana berbagai faktor demografis ini dapat memengaruhi persepsi terhadap pelatihan yang diterima serta hasil dari pelatihan tersebut. Berdasarkan usia, data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 41-50 tahun, yang mencakup 41% dari keseluruhan sampel, diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 27%. Kelompok usia yang lebih muda, yaitu 20-30 tahun, hanya menyumbang 14% dari total responden, sedangkan kelompok usia di atas 50 tahun mencakup 18%. Penurunan jumlah responden yang lebih muda menunjukkan bahwa karyawan dengan usia lebih muda mungkin memiliki tingkat pengalaman yang lebih rendah atau mungkin berada pada posisi yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Meskipun demikian, kelompok usia yang lebih muda umumnya lebih terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru. Analisis berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia yang produktif, yang biasanya dikaitkan dengan semangat kerja yang tinggi, tingkat

energi yang lebih besar, serta motivasi yang kuat untuk berkembang dalam karir mereka. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih besar pada karyawan dengan usia ini, terutama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Selain usia, faktor lama bekerja juga menjadi salah satu variabel penting yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, dengan 32% karyawan memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, dan 27% lainnya memiliki masa kerja 0-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap pengembangan karir yang cukup stabil, namun sebagian besar masih berada pada tahapan awal hingga menengah dalam perkembangan karir mereka. Adanya variasi dalam masa kerja ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pengalaman yang cukup untuk memahami materi pelatihan, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa ada perbedaan dalam tingkat pengalaman yang bisa memengaruhi seberapa cepat mereka dapat mengaplikasikan pelatihan yang diberikan dalam tugas sehari-hari mereka. Kondisi ini menjadi penting dalam analisis, karena pengalaman kerja yang lebih panjang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap materi pelatihan yang diterima, serta meningkatkan efektivitas penerapannya. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung lebih mudah memahami konteks perusahaan dan mampu menghubungkan pelatihan dengan tugas operasional yang lebih relevan dengan posisi mereka.

Pengukuran terhadap pelatihan dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert, yang memungkinkan untuk memperoleh tanggapan dari responden mengenai sejauh mana pelatihan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kuesioner ini mencakup pertanyaan yang dirancang untuk menggali pandangan karyawan terkait relevansi materi pelatihan, penerapan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan, serta dampaknya terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pelatihan yang diberikan cukup relevan dan bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi mereka. Terutama, pelatihan yang diberikan langsung di tempat kerja, yang lebih praktis, memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka, baik dalam hal keterampilan teknis maupun dalam pengelolaan waktu dan sumber daya. Banyak responden yang merasa bahwa pelatihan semacam ini membantu mereka untuk lebih memahami cara mengoptimalkan alat kerja serta mengelola beban kerja dengan lebih efisien.

Berdasarkan uji korelasi Pearson yang dilakukan terhadap variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,417 ( $p = 0,043$ ) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum Damri Makassar. Hal ini semakin menguatkan hipotesis bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut, uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

menunjukkan bahwa sebesar 8,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan. Meskipun persentase ini terbilang kecil, ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun ada faktor lain yang turut berperan, seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan aspek pribadi karyawan yang tidak terukur dalam penelitian ini. Sisanya, yaitu 92,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang mungkin lebih kompleks, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut.

Uji t yang dilakukan menunjukkan nilai t sebesar 2,082 dengan p-value 0,043, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga mengonfirmasi bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perum Damri Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diterima oleh karyawan Perum Damri Makassar memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Meskipun ada faktor lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, pelatihan tetap merupakan faktor yang penting dan harus dipertimbangkan dengan serius dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi manajemen Perum Damri untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi hasil tersebut.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perum Damri Makassar. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,417 dan p-value 0,043. Meskipun kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 8,6% (berdasarkan uji koefisien determinasi), hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan efektivitas karyawan. Pelatihan yang relevan dan praktis, khususnya yang dilaksanakan langsung di tempat kerja, terbukti meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan dalam pengelolaan waktu dan sumber daya. Namun, perlu dicatat bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi eksternal juga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada pelatihan saja, tetapi juga perlu mempertimbangkan kebijakan dan faktor-faktor pendukung lainnya. Hasil uji t semakin mempertegas bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai t sebesar 2,082 dan p-value 0,043. Penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen Perum Damri untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang tepat menjadi kunci untuk mendukung peningkatan kualitas layanan dan efisiensi operasional Perum Damri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri transportasi yang semakin ketat.

## Referensi :

- Abarca, J. (2021). *Peningkatan produktivitas kerja melalui pelatihan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Bahri, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan peranannya dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit Abadi.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nezha, K. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Alam.
- Nurlelasari Ginting, S., Maruli, R., & Purba, N. (2023). *Pengelolaan hubungan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia*. Medan: Penerbit Edukasi.
- Riduwan, D. R. S. (2005). *Metode dan Teknik Analisis Data untuk Penelitian Sosial* (hal. 228).
- Stie, P., & Tansa, H. (2022). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Sains.
- Winarsunu, T. (2009). *Metode Statistik dalam Penelitian* (hal. 70).