



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024; 1775-1779

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Metode Pelatihan SDM Dalam Pengoperasian Sistem ERP Menggunakan Independent Sample Test Studi Kasus PT MPE

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2}

Gusti Ayu Nyoman Regina Reswari¹, Linda Tri Lestari², Shasha Khoirunnisa³

Gustiyuregina03@gmail.com , lindatril ezz88@gmail.com , shashakhoirunnisa70@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p>	<p>Penelitian ini merupakan analisis pengalaman tunggal (quasi eksperimen). Sampel disiapkan dengan menggunakan metode Purposive Sampling pelatihan lambat dan metode Daring pelatihan cepat, dengan jumlah karyawan sebanyak sepuluh orang. Dengan menggunakan aplikasi SPSS 27 for Windows, uji-t sampel independen dengan tingkat signifikansi 5% (=0,05) digunakan untuk menguji dampak metode pelatihan SDM terhadap pengoperasian ERP.</p>
<p>Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan atau Pengembangan, Independent Sample Test ,SPSS 27 for windows</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research is an analysis of a single experience (quasi-experimental). The sample was prepared using the slow training Purposive Sampling method and the fast training Online method, with a total of ten employees. Using the SPSS 27 for Windows application, an independent sample t-test with a significance level of 5% (=0.05) was used to test the impact of HR training methods on ERP operations</i></p>
<p>Keywords: Human Resources, Training or Development, Independent Sample Test, SPSS 27 for windows</p>	

PENDAHULUAN

Dunia usaha atau organisasi perlu mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan terampil karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam membantu dunia usaha mencapai keberhasilan. Kuruppu et al. (2021) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan standar SDM yang dimilikinya. Perlengkapan globalisasi menuntut adanya pegawai yang mempunyai kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis, seperti Sihombing & Verawati (2020).

Sumber daya adalah manusia sangat penting dalam bisnis karena manusia adalah kunci keberhasilan dalam bisnis. Oleh karena itu, dunia usaha harus melakukan program pelatihan dan pengembangan karyawan karena kinerja karyawan mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Karena manusia adalah kunci untuk mencapai kesuksesan bisnis. Akibatnya, dunia

usaha harus melakukan program pelatihan dan pengembangan karyawan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh dampak negatif yang signifikan terhadap ke suksesan bisnis. Menurut Cahya & Swasti (2021), & daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi atau bisnis. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Swasti (2021), sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting keberhasilan organisasi atau bisnis apa pun. oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Pelatihan adalah salah satu jenis proses pendidikan yang disebut juga pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan peserta didik, kemahiran peserta didik, dan kompetensi pekerja. Selama pelatihan, karyawan didorong untuk meningkatkan produktivitas, mempertajam keterampilan teknis, mempersiapkan mereka menghadapi tugas atau tantangan baru, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan atau standar perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi literatur yang ada tentang pelatihan SDM. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan motivasi untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM dalam pengoperasian sistem ERP melalui pengujian sampel independen. Berdasarkan konteksnya, permasalahan berikut dapat diidentifikasi dan dibahas:

1. Apa tujuan dari pelatihan ini?
2. Metode apa saja yang digunakan dalam pelatihan?

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk memaksimalkan pembelajaran karyawan dalam hal kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diajarkan di kelas dan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari (Gustiana, 2022). Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, atau bahkan soft skill yang mengarah pada kesuksesan di tempat kerja. Pelatihan juga berguna dalam meningkatkan kapasitas individu dan organisasi di masa depan.

Manajemen Sumber Daya Manusias

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, adalah jenis manajemen yang berfokus pada pemahaman hubungan dan perilaku manusia dalam organisasi bisnis. Manajemen SDM mengacu pada aspek-aspek yang mencakup penggunaan, keseimbangan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang dipekerjakan dalam lingkungan profesional maupun kontraktor independen. Menurut Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari tujuan individu, pekerja, dan komunitas, serta aspek organisasi, arahan, dan pengembangan mulai dari kontrak, merger, akuisisi, kompensasi, dan pengembangan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah istilah yang mengacu pada penggunaan sumber daya manusia dalam aktivitas kerja untuk mencapai tingkat maksimal atau efisien dalam mencapai tujuan yang akan dicapai oleh karyawan, dunia usaha, dan masyarakat luas.

Sistem Enterprise Resource Planning (ERP)

Enterprise Resource Planning (ERP) adalah suatu sistem konsep yang dirancang untuk mengintegrasikan setiap area fungsional dalam suatu bisnis agar proses bisnis menjadi lebih efisien dan efektif. Karena fokus sistem manufaktur pada pekerjaan manufaktur, pemanfaatan ERP sangat menguntungkan bisnis. Oleh karena itu, segala pengeluaran yang berkaitan dengan pekerjaan manufaktur, seperti entri data dengan kertas, harus diminimalkan. Keuntungan yang bisa didapat dengan menggunakan sistem ERP :

1. Optimalisasi fungsi Efisiensi memungkinkan penyelesaian banyak tugas operasional yang membutuhkan banyak waktu dan tenaga secara otomatis, seperti perubahan jadwal kerja, melakukan penelitian, dan memproses transaksi keuangan.
2. mengurangi biaya operasional. Sebagian besar kegiatan operasional dilakukan secara otomatis sehingga berbagai gangguan, kerusakan dan hambatan dapat dihindari secara efektif.
3. Meningkatkan keamanan data Untuk mencegah kebocoran data, sistem ERP dilengkapi dengan firewall, dimana seluruh data disimpan dalam sistem jarak jauh sehingga titik akses dapat dipantau dengan data dan keamanan secara real-time (Maulana, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode T test independen untuk menilai efektivitas dua metode pelatihan yang berbeda mengenai kebiasaan kerja karyawan yang rajin menginput data harian di PT MPE, perusahaan yang bergerak di industri serbuk gergaji.

Subjek penelitian terdiri dari karyawan atau staf yang secara rutin memasukkan data keuangan harian perusahaan yang bersangkutan. Partisipan dievaluasi berdasarkan seberapa selaras isinya dengan tujuan penelitian penulis. Mereka kemudian dibagi menjadi dua kelompok: satu kelompok menerima “Pelatihan Langsung Dengan Instruktur” di ruang kelas, dan kelompok lainnya menerima “Pelatihan Mandiri dan Daring” melalui platform online.

Metodologi penelitian melibatkan penerapan kedua pendekatan pengajaran pada setiap kelompok. Pendidikan langsung dengan instrumen tersebut dilaksanakan di dalam kelas dengan instrumen yang memberikan penjelasan teknis dan tata cara serta penginputan data hasil panen. Sebaliknya, pengajaran dan bimbingan privat dilakukan melalui platform online yang menampilkan materi yang dapat diakses peserta secara privat.

Sebelum dan selama pelatihan, riwayat pekerjaan peserta ditinjau menggunakan metrik yang relevan, seperti keakuratan input data, kecepatan input, atau kualitas data yang diperoleh. Setelah pengumpulan data, uji-t statistik independen digunakan untuk membandingkan rata-rata jam kerja antara kedua kelompok pelatihan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan prestasi kerja yang signifikan antara metode pelatihan “*Langsung Dengan Instruktur*” dan “*Mandiri dan Daring*”.

PT MPE menggunakan metode independen dan metode kuantitatif yang akan memberikan wawasan lebih jauh mengenai efektivitas kedua metode pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan yang terlibat dalam penginputan data panen harian. Hasil analisis ini dapat memberikan informasi yang berguna untuk mengembangkan strategi pelatihan yang lebih efektif di tempat kerja tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan penjelasan berikut berasal dari analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan metode uji-t independen untuk membandingkan dua pendekatan pelatihan (“Pelatihan Langsung Dengan Instruktur” dan “Pelatihan Mandiri dan Daring”) terhadap pekerjaan karyawan yang memasukkan data harian ke dalam PT MPE:

- a. Subyek penelitian terdiri dari dua kelompok karyawan PT MPE, yaitu kelompok pertama yang menerima “Pelatihan Langsung Dengan Instruktur” dan kelompok kedua yang menerima “Pelatihan Mandiri dan Daring”. Setiap kelompok terdiri dari beberapa karyawan. Nilai rata-rata hasil kerja (Mean) dan standar deviasi (Std. Deviasi) masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Group Statistics

Metode_Pelatihan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor_Kinerja	Pelatihan Langsung Dengan Instruktur	5	84.4000	5.94138	2.65707
	Mandiri dan Daring	5	78.8000	2.86356	1.28062

Table 1.1

- b. Analisis menggunakan independen T-test menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata skor persalinan antara kedua kelompok ($t(8) = 1,899, p = 0,108$), seperti terlihat pada Tabel 1.2 di bawah.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Skor_Kinerja	Equal variances assumed	3.278	.108	1.899	8	.094	5.60000	2.94958	-1.20174	12.40174
	Equal variances not assumed			1.899	5.763	.108	5.60000	2.94958	-1.68985	12.88985

Table 1.2

- c. Hasilnya menunjukkan bahwa berdasarkan sampel yang digunakan, tidak terlalu dapat diandalkan untuk menyimpulkan bahwa satu metode pengajaran tertentu lebih efektif dibandingkan metode lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di bidang input data harian di PT MPE. Meskipun terdapat perbedaan numerik dalam skor kerja rata-rata antara kedua kelompok, perbedaan ini masih jauh dari ambang batas signifikansi statistik yang disyaratkan ($p > 0,05$). Hal ini juga dapat disebabkan oleh ukuran sampel yang relatif kecil atau faktor lain di luar metodologi pengajaran yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dengan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan kontrol yang lebih ketat terhadap variabel lain dapat memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai kemandirian kedua metode pelatihan ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan metode T-test independen, dilakukan perbandingan antara kedua pendekatan pelatihan (“*Pelatihan Langsung Dengan Instruktur*” dan “*Pelatihan Mandiri dan Daring*”) terhadap prestasi kerja karyawan yang memasukkan data harian di PT MPE. Tidak ditemukan perbedaan signifikan pada rata-rata skor kerja antara kedua kelompok pelatihan. Rata-rata skor kinerja karyawan yang mengikuti “*Pelatihan Langsung Dengan Instruktur*” adalah 84,40 (standar deviasi = 5,94), sedangkan rata-rata skor kinerja karyawan yang mengikuti “*Pelatihan Mandiri dan Daring*” adalah 78,80 (standar deviasi = 2,86). Hasil T-test independen menghasilkan nilai t sebesar 1,899, derajat kebebasan (df) sebesar 8, dan nilai p sebesar 0,108 yang menunjukkan bahwa perbedaan antara kedua kelompok tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$).

Analisis Levene’s Test for Equality of Variances menunjukkan bahwa asumsi homogenitas variansi tidak terpenuhi ($F = 3,278, p = 0,108$). Oleh karena itu, hasil T-test harus ditafsirkan secara hati-hati dengan

menggunakan frasa “equal variances are not assumed”. Hasil ini menunjukkan bahwa, berdasarkan sampel yang digunakan, tidak terlalu dapat diandalkan untuk menyimpulkan bahwa satu metode pengajaran tertentu lebih efektif dibandingkan metode lain dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang input data harian di PT MPE. Faktor lain di luar metode pelatihan juga dapat mempengaruhi hasil. Penelitian lebih lanjut dengan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan kontrol yang lebih ketat terhadap variabel lain dapat memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai kemandirian kedua metode pelatihan ini.

REFERENSI

- Gustiana,Riska. (2022.) “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu kajian literatur riviw ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)”.*Jurnal Ekonomi Manajemen sistem Informasi* 3 no.6: 657-666.
- Cahya, Agus Dwi. (2021). “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya”. *YUME : Journal of Management*, 4 no.2: 230-242.
- Annisa. (2022). “Pengaruh Penerapan Ekperimen Rambatan Air terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Anak Taman Kanak-kanak” *Journal Of Chilhood Aducation*, 6 No.2: 405-419.