

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI  
16 / 7 / 2024

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BERNOFARM  
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:  
**GILANG RAMANDA**  
**01011281722106**  
**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BERNOFARM CABANG PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Gilang Ramanda

NIM : 01011281722106

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

14 Juni 2024

  
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 16/7/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BERNOFARM CABANG PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Gilang Ramanda  
NIM : 01011281722106  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 01 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 01 Juli 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Dosen Penguji

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gilang Ramanda  
NIM : 01011281722106  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bernofarm Cabang Palembang.

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 01 Juli 2024

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri, dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 15 Juli 2024



Gilang Ramanda

NIM. 01011281722106

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Hargai Waktu, Karena Waktu Tidak Bisa Diputar”

### **SKRIPSI INI DIPERSEMBAHKAN UNTUK:**

Universitas Sriwijaya

Fakultas Ekonomi

Diri Sendiri

Kedua Orang Tua

Kedua Kakak Tersayang

Teman Teman Terdekat

## **KATA PENGANTAR**

Dengan segala rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis juga ingin menyampaikan sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Semoga kita semua mendapat syafaat di hari pembalasan nanti. Penulis telah memilih judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bernofarm Cabang Palembang" untuk skripsinya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan meraih gelar Sarjana dalam Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kualitasnya lebih lanjut. Selain itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua individu yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang, khususnya para mahasiswa di jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 15 Juli 2024

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah dan puji syukur hanya untuk Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan rahmat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak ada daya dan upaya selain datangnya dari Allah. Dalam proses menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi nikmat sehat, nikmat mampu, nikmat mau, serta anugrah yang luar biasa sehingga bisa melewati setiap hal yang sudah ditakdirkanNya.
2. Orang Tua tercinta, untuk Bapak M. Yusuf dan Ibu Tumiyah yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup melalui doa-doa yang mereka langitkan sebagai bentuk cinta dan sayang kepada anak-anaknya. Kepada kakak tersayang, Jenni dan Yenty. Semoga selalu semangat menjalani hidup dan bahagia dunia akhirat.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwah, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Dr. Dessy Yunita, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
8. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi ini yang telah mengorbankan waktu serta pikirannya untuk membimbing dan memberikan kritik saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Dosen Penguji dalam Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya jurusan manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Bu Hambarwati dan Mbak Ita yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan dan pemberkasan.
12. Teman-teman Manajemen 2017, yang selalu memberikan arti persatuan di tengah perbedaan kelompok bermain dengan jargon jurusan kita "*one spirit one management*".
13. Keluarga satu daerah di perantauan, IMMSU, yang mengajarkan nilai-nilai kekeluargaan sejak pertama menginjakkan kaki di bumi sriwijaya.
14. Semua orang yang saya temui, terima kasih sudah menebar senyuman, obrolan, bahkan lebih dari itu baik dalam kepanitian dalam organisasi maupun lingkaran-lingkaran kebermanfaatan lainnya.



Akhir kata saya berharap Allah SWT membalas segala bentuk kebaikan dari orang yang saya temui selama berkuliah di Universitas Sriwijaya ini terkhusus pihak yang telah menjadi andil dalam mewujudkan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Saya berharap skripsi ini dengan segala kekurangan di dalamnya dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Penulis

Gilang Ramanda

NIM. 01011281722106

## LEMBAR PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Gilang Ramanda  
NIM : 01011281722106  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bernofarm Cabang Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Indralaya, 15 Juli 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERNOFARM CABANG PALEMBANG**

Oleh:

**Gilang Ramanda**

**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bernofarm Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bernofarm Cabang Palembang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Cabang Palembang.

**Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BERNOFARM PALEMBANG BRANCH**

Oleh:

**Gilang Ramanda**

**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**

This study aims to determine the effect of training on the performance of employees at PT. Bernofarm Palembang Branch. The population in this study comprises all employees of PT. Bernofarm Palembang Branch, totaling 70 people. The data collection method used in this research is a questionnaire. The technique of analysis used is simple linear regression analysis. The results of the analysis show that training does not significantly affect the performance of employees at PT. Bernofarm Palembang Branch.

**Keywords: Training, Performance, Employees**

## **RIWAYAT HIDUP**

### **IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Gilang Ramanda  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat Lahir : Sahkuda Bayu  
Tanggal Lahir : 21 Oktober 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Tempat Tinggal : Jl. Asahan Km. 17 Bangun, Kec. Gunung Malela,  
Kab. Simalungun, Sumatera Utara  
Email : Gilangramandaa@gmail.com  
Nomor Handphone : 6285254247391

### **PENDIDIKAN FORMAL**

2005-2011 : SD Negeri 091258 Bangun  
2011-2014 : SMP Negeri 1 Gunung Malela  
2014-2017 : SMA Negeri 3 Pematang Siantar  
2017-2024 : Universitas Sriwijaya

### **ORGANISASI**

2019 : Ketua Departemen Seni dan Olahraga IMMSU

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Pelatihan .....	13
2.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.3 Penelitian Terdahulu .....	22
2.4 Alur Pikir .....	25
2.5 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	27
3.2 Rancangan Penelitian .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	28

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
3.8 Definisi Operasional.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.2 Analisis Deskriptif .....	38
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.4 Hasil Uji Statistik.....	57
4.5 Pembahasan.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Di tengah persaingan bisnis yang semakin intensif, perusahaan harus menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan posisi mereka dan meningkatkan daya saing di pasar. Salah satu aspek kunci yang menjadi fokus utama perusahaan adalah kinerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat dan dinamis, karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika perusahaan di berbagai sektor industri berusaha keras untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan mereka (Budiarti, 2023).

Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan juga terkait erat dengan kebutuhan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Dalam ekosistem bisnis yang sangat kompetitif, pelanggan sering kali memiliki standar yang tinggi dalam hal produk atau layanan yang mereka terima. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang lebih unggul, dan pada gilirannya, mempertahankan pangsa pasar perusahaan (Gustriani, 2017).

Namun, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah tugas yang mudah. Perusahaan harus menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, mulai dari kurangnya keterampilan dan pengetahuan hingga motivasi karyawan yang rendah. Oleh karena itu, strategi yang efektif dalam pengembangan karyawan menjadi krusial bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan. Perusahaan harus



memperhatikan berbagai faktor, termasuk pelatihan, pengembangan karir, budaya kerja yang mendukung, dan insentif yang memotivasi (Sejati et al., 2022).

Dalam konteks ini, pelatihan diakui sebagai salah satu strategi yang efektif dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Hal ini terutama relevan dalam konteks bisnis modern yang terus berubah, di mana perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, tren industri, dan kebutuhan pasar. Pelatihan tidak hanya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka (Supardi, 2019).

Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengasah keterampilan teknis mereka, seperti penggunaan perangkat lunak atau mesin yang digunakan dalam produksi. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan atau interpersonal, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Semua ini adalah aspek penting dalam membentuk karyawan yang efektif dan produktif (Safitri et al., 2024).

Perlu dicatat bahwa pelatihan bukan hanya tentang meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga tentang memperkuat keseluruhan tim dan organisasi. Ketika karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui pelatihan, mereka dapat berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Tim yang terlatih dengan baik cenderung lebih kolaboratif, inovatif, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik.

Selain itu, investasi dalam pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan didorong untuk mengembangkan diri mereka cenderung lebih setia terhadap perusahaan mereka. Mereka juga merasa lebih dihargai dan memiliki rasa keterlibatan yang lebih besar dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Gufran & Subroto, 2022).

PT. Bernofarm cabang Palembang, seperti perusahaan lain dalam industri farmasi, bergantung pada efektivitas tim penjualan dalam memasarkan produk-produknya ke rumah sakit dan lembaga kesehatan lainnya. Namun, terlepas dari keahlian dan kemampuan produk yang dimiliki, kurangnya komunikasi yang efektif antara salesman dengan rumah sakit dapat menghambat proses penagihan faktur obat. Ketika ada keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam proses ini, tidak hanya dapat merugikan perusahaan secara finansial tetapi juga dapat mempengaruhi hubungan jangka panjang antara PT. Bernofarm cabang Palembang dan pelanggannya. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengukuran sasaran kinerja pegawai (SKP). Nilai SKP merupakan parameter yang menunjukkan tingkat capaian oleh seorang pegawai. Nilai angka terhadap tingkat capaian ini dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagaimana berikut ini:

1. Rentang nilai 91-100 menunjukkan kinerja yang sangat baik.
2. Rentang nilai 76-90 menandakan kinerja yang baik.
3. Rentang nilai 61-75 menggambarkan kinerja yang cukup.
4. Rentang nilai 51-60 mencerminkan kinerja yang kurang.
5. Nilai di bawah 50 dianggap sebagai kinerja yang buruk.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan bagian SDM dari PT. Bernofarm diketahui bahwa ada permasalahan terkait kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya pelatihan. Berikut data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di PT. Bernofarm pada tahun 2022 dan 2023.

**Tabel 1.1 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PT. Bernofarm tahun 2022**

No	Kegiatan Pegawai	kuantitas target	realisasi kuantitas	kualitas target (%)	realisasi kualitas (%)
1	Mengatur dan memantau stok obat di gudang	288	230	100	79.86
2	Melakukan pengecekan kualitas produk sebelum distribusi	288	235	100	81.60
3	Menyusun laporan penjualan mingguan	48	47	100	97.92
4	Mengkoordinasi pengiriman produk ke apotek dan rumah sakit	288	220	100	76.39
5	Mengikuti pelatihan dan briefing internal	24	24	100	87.00
6	Menangani keluhan dan permintaan pelanggan	288	238	100	82.64
7	Melakukan survei kepuasan pelanggan	12	12	100	87.00
8	Mengembangkan strategi pemasaran produk	24	23	100	95.83
9	Memantau persaingan pasar dan tren industri	12	11	100	91.67
10	Melakukan kunjungan ke pelanggan utama	48	46	100	95.83

Sumber: PT. Bernofarm Cabang Palembang, 2024

**Tabel 1.2 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PT. Bernofarm tahun 2023**

No	Kegiatan Pegawai	kuantitas target	realisasi kuantitas	kualitas target (%)	realisasi kualitas (%)
1	Mengatur dan memantau stok obat di gudang	288	229	100	79.51

No	Kegiatan Pegawai	kuantitas target	realisasi kuantitas	kualitas target (%)	realisasi kualitas (%)
2	Melakukan pengecekan kualitas produk sebelum distribusi	288	237	100	82.29
3	Menyusun laporan penjualan mingguan	48	46	100	95.83
4	Mengkoordinasi pengiriman produk ke apotek dan rumah sakit	288	225	100	78.13
5	Mengikuti pelatihan dan briefing internal	24	23	100	95.83
6	Menangani keluhan dan permintaan pelanggan	288	235	100	81.60
7	Melakukan survei kepuasan pelanggan	12	11	100	91.67
8	Mengembangkan strategi pemasaran produk	24	22	100	91.67
9	Memantau persaingan pasar dan tren industri	12	10	100	83.33
10	Melakukan kunjungan ke pelanggan utama	48	45	100	93.75

Sumber: PT. Bernofarm Cabang Palembang, 2024

Data pada tahun 2022 menunjukkan kinerja pegawai dalam berbagai kegiatan. Mengatur dan memantau stok obat di gudang serta pengecekan kualitas produk sebelum distribusi memiliki realisasi kuantitas masing-masing 230 dan 235 dengan kualitas 79.86 dan 81.60, serta penghitungan 255.86 dan 257.60. Laporan penjualan mingguan hampir tercapai dengan kuantitas 47 dan kualitas 97.92, menghasilkan 273.92. Koordinasi pengiriman produk menunjukkan realisasi kuantitas 220 dan kualitas 76.39 dengan penghitungan 252.39. Pelatihan dan briefing internal serta survei kepuasan pelanggan memenuhi target kuantitas dengan realisasi kualitas 87.00, penghitungan masing-masing 263.00. Menangani keluhan pelanggan mencatat realisasi kuantitas 238 dan kualitas 82.64, penghitungan 258.64. Pengembangan strategi pemasaran dan kunjungan pelanggan utama hampir

mencapai target kuantitas dengan kualitas masing-masing 95.83, menghasilkan 271.83. Pemantauan persaingan pasar mencatat realisasi kuantitas 11 dan kualitas 91.67, dengan penghitungan 267.67.

Sedangkan pada tahun 2023, mengatur dan memantau stok obat di gudang memiliki realisasi kuantitas 229 dengan kualitas 79.51, menghasilkan penghitungan 255.51. Pengecekan kualitas produk sebelum distribusi tercapai dengan kuantitas 237 dan kualitas 82.29, dengan penghitungan 258.29. Laporan penjualan mingguan disusun dengan kuantitas 46 dan kualitas 95.83, menghasilkan 271.83. Pengiriman produk ke apotek dan rumah sakit dikoordinasikan dengan kuantitas 225 dan kualitas 78.13, menghasilkan 254.13. Pelatihan dan briefing internal diikuti dengan kuantitas 23 dan kualitas 95.83, menghasilkan 271.83. Keluhan dan permintaan pelanggan ditangani dengan kuantitas 235 dan kualitas 81.60, menghasilkan 257.60. Survei kepuasan pelanggan dilakukan dengan kuantitas 11 dan kualitas 91.67, menghasilkan 267.67. Pengembangan strategi pemasaran produk dicapai dengan kuantitas 22 dan kualitas 91.67, menghasilkan 267.67. Pemantauan persaingan pasar dan tren industri dilakukan dengan kuantitas 10 dan kualitas 83.33, menghasilkan 259.33. Kunjungan ke pelanggan utama dilaksanakan dengan kuantitas 45 dan kualitas 93.75, menghasilkan 269.75.

Perbedaan dalam data SKP antara tahun 2022 dan 2023 dapat secara langsung berkaitan dengan kurangnya pelatihan yang diterima oleh karyawan di PT. Bernofarm. Jika karyawan tidak menerima pelatihan yang memadai atau berkualitas, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan dalam SKP mereka. Kurangnya pelatihan

dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengatur stok obat di gudang, memeriksa kualitas produk, menyusun laporan penjualan, mengkoordinasikan pengiriman produk, menangani keluhan pelanggan, melakukan survei kepuasan pelanggan, mengembangkan strategi pemasaran produk, dan memantau persaingan pasar serta tren industri. Akibatnya, ini dapat mengakibatkan fluktuasi dalam pencapaian target antara tahun-tahun yang berbeda, seperti yang tercermin dalam perbedaan data SKP antara tahun 2022 dan 2023. Dengan meningkatkan pelatihan karyawan, perusahaan dapat membantu memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai target dengan lebih konsisten dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target kuantitas dan kualitas dalam pekerjaan, mereka cenderung berpartisipasi dengan efektif dalam meningkatkan kinerja total perusahaan. Keberhasilan individu dalam mencapai SKP dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas produk atau layanan, yang semuanya berperan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperluas pangsa pasar perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang efektif dalam mencapai SKP mereka dapat membantu perusahaan mengelola biaya dengan lebih efisien, meningkatkan profitabilitas, dan pada akhirnya meningkatkan pendapatan. Dengan memantau dan memberikan umpan balik tentang kinerja karyawan melalui SKP, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan, dan melalui pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan,

mereka dapat meningkatkan kinerja keseluruhan untuk mencapai tujuan pendapatan yang lebih tinggi.

**Tabel 1.3 Pendapatan dari Hasil Penjualan Produk PT. Bernofarm**

Bulan	Tahun 2022	Tahun 2023	Kenaikan/Pe nurunan (%)
Januari	Rp841,245,039	Rp827,410,356	-0.98
Februari	Rp867,325,410	Rp923,015,670	+1.06
Maret	Rp875,634,210	Rp815,238,950	-1.07
April	Rp893,275,301	Rp873,672,884	-1.02
Juni	Rp896,205,317	Rp895,237,410	-1.00
Juli	Rp935,270,641	Rp908,274,610	-1.02
Agustus	Rp957,283,580	Rp926,410,372	-1.03
September	Rp998,347,120	Rp942,046,371	-1.05
Oktober	Rp992,672,340	Rp1,156,278,345	+1.16
November	Rp1,125,379,402	Rp1,092,713,872	-1.02
Desember	Rp1,045,284,679	Rp1,097,234,829	+1.04

*Sumber: PT. Bernofarm Cabang Palembang, 2024*

Data penjualan bulanan PT. Bernofarm untuk tahun 2022 dan 2023 mencerminkan kinerja keuangan perusahaan dalam periode tersebut. Pada tahun 2022, penjualan bervariasi dari bulan ke bulan, mulai dari Rp841,245,039 pada bulan Januari hingga mencapai puncaknya pada bulan November dengan Rp1,125,379,402. Meskipun terjadi fluktuasi, tren umum menunjukkan peningkatan yang berkelanjutan dari awal hingga akhir tahun. Namun, pada tahun 2023, pola penjualan agak berbeda. Meskipun masih terjadi fluktuasi bulanan, penjualan pada awal tahun cenderung lebih tinggi daripada tahun sebelumnya, tetapi kemudian menunjukkan tren penurunan pada pertengahan hingga akhir tahun. Ini mungkin mencerminkan berbagai faktor, termasuk perubahan dalam strategi pemasaran, kondisi pasar, dan kinerja karyawan dalam mencapai target mereka. Dengan memahami pola dan tren ini, perusahaan dapat mengambil

langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja penjualan dan mencapai tujuan keuangan mereka di masa depan, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.

PT. Bernofarm cabang Palembang melakukan pelatihan hanya pada saat penerimaan karyawan baru saja. Bentuk pelatihan yang dilaksanakan adalah:

1. *Product Knowledge*. Pelatihan ini bertujuan untuk mengedukasi karyawan baru tentang jenis-jenis produk yang ada di perusahaan.
2. *Discount* (perhitungan). Pelatihan ini bertujuan untuk mengedukasi karyawan tentang cara menghitung diskon produk yang ada di perusahaan, serta *outlet* mana saja yang sudah bisa mendapatkan potongan.
3. Pelatihan psikis terhadap lawan bicara. Pelatihan ini bertujuan untuk melatih karyawan baru bagaimana cara menghadapi pelanggan diberbagai kondisi.

Kurangnya pelatihan pada karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja penjualan yang tercermin dalam data tersebut. Karyawan bisa kekurangan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan jika mereka tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengidentifikasi peluang penjualan, berinteraksi dengan pelanggan secara efektif, atau mengelola proses penjualan dengan baik. Akibatnya, kurangnya pelatihan dapat menghambat kemampuan karyawan untuk mencapai target penjualan mereka secara konsisten.

Pentingnya pelatihan menjadi jelas ketika melihat fluktuasi dalam data penjualan dari bulan ke bulan. Misalnya, jika karyawan tidak dilatih dalam teknik penjualan yang efektif, mereka mungkin kesulitan dalam memanfaatkan peluang penjualan yang muncul, yang dapat menyebabkan penurunan penjualan pada bulan-



bulan tertentu. Selain itu, kurangnya pengetahuan tentang produk atau layanan yang ditawarkan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjelaskan manfaat produk kepada pelanggan potensial, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat konversi penjualan.

Dengan demikian, kurangnya pelatihan pada karyawan dapat berkontribusi pada fluktuasi dalam data penjualan, terutama jika ada kesenjangan dalam kemampuan atau pengetahuan antara karyawan yang dilatih dengan baik dan yang kurang dilatih.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting bagi PT. Bernofarm cabang Palembang untuk mengatasi masalah ini dengan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Pelatihan ini tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal karyawan tetapi juga membantu mereka memahami pentingnya proses penagihan yang efektif dalam menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan.

Pelatihan adalah bagian penting dari investasi dalam sumber daya manusia. Melalui pelatihan, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dan profesional dalam bidang mereka. Dengan demikian, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerjanya dan tetap kompetitif di pasar global dalam jangka panjang, maka perlu ada peningkatan pada sumber daya manusianya.

Dengan memperhatikan kinerja karyawan, PT. Bernofarm dapat memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada konsumen tetap berkualitas dan kepuasan konsumen tetap tinggi. Ini juga penting untuk menjaga reputasi dan memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Dengan mempertimbangkan informasi tersebut, penulis merasa tertarik untuk menyelidiki topik mengenai **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Palembang PT. Bernofarm.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dengan mengacu pada konteks yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan permasalahan yakni bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bernofarm Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Cabang Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang berfokus pada penilaian dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bernofarm Cabang Palembang dapat dirangkum menjadi:

### **a. Manfaat Teoritis**

Dari segi teori, penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan dan memberikan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja dan pengembangan karyawan.

b. Manfaat Praktis

Melalui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, penelitian ini dapat membantu PT. Bernofarm dalam mengidentifikasi dan mengembangkan strategi untuk pengembangan SDM yang lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Ambalele, E. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT Prima Karya Sarana. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(1), 1–5.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Bachtiar. (2021). Desain dan Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan untuk Capaian Hasil Maksimal. *EduPsyCouns Journal*, 3(2), 127–140. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/3028>
- Budiarti, R. H. S. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 405–416. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3763>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Gufuran, A., & Subroto, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Petugas Lembaga Pemasarakatan. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 844–852. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Gustriani, A. D. (2017). Evaluasi Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan pada pt. Indosat cabang sorong. *Gradual*, 13–24. <http://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/gl/article/view/589>

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 71–78. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung BIU. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
- Kurniawan, Z. (2023). Manajemen Kinerja Pasca Covid-19 (Definisi, Tujuan, dan Cara Menerapkannya di tempat Kerja). *Jurnal Exchall*, 5(1), 40–46.
- Maharani, H. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)*. 1–119. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1090/>
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–353. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/2219/1808/9080>
- Mey, T. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3(1), 43–52. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Muhtadin, Z. (2020). Peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan melalui kompetensi. *Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 8(2017), 132–139.
- Mulyawati, T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7(1), 17–24.
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 751–759.

- Naidah, & Ms, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Padaptpelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 102–112. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/balance>
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 1(2), 145–152.
- Pratiwi, R. W., & Hartono, B. (2021). Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 103. <https://doi.org/10.25273/capital.v4i2.8740>
- Ravikumar, & Raya. (2019). Impact of Performance Appraisal on Organizational Citizenship Behaviour and Intention to Stay through Affective Commitment: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(10). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i10.em01>
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, D., & Khadavi, M. (2024). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital*. 2.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja*. 2(2), 83–96.
- Satriyo, R. S. B. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. GPS Cabang Tangerang). *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Sejati, S., Veithzal Rivai Zainal, & Lenny Nawangsari. (2022). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 659–673. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.392>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Suciati, T. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79.

- Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3500>
- Supardi. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 70–77.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 39. <https://doi.org/10.24036/011043530>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 10462–10468. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>
- Wayan, I., Kumara, S. E., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. 5(3), 1399–1428.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).