

## PROGRAM PELATIHAN KETERAMPILAN UNTUK EFISIENSI KERJA PT MATRA DIGITAL GROUP PALEMBANG

Rizki Amaliyah<sup>1)</sup>, Siti Fadilah<sup>2)</sup>

<sup>1, 2</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

E-Mail:

[dilabae90@gmail.com](mailto:dilabae90@gmail.com)

**Submitted:**

09-01-2025

**Accepted:**

28-01-2025

**Published:**

29-01-2025

### ABSTRAK

Keterampilan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Keahlian seseorang dapat berupa teknis, fisik, ataupun mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan di bidangnya. Beberapa kegiatan keterampilan kerja seperti penggunaan mesin, kemampuan berkomunikasi, kemampuan merencanakan sumber daya dan kemampuan untuk menganalisis mencari suatu solusi efektif terhadap masalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Kegiatan ini bertujuan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki penulis dan menerapkannya langsung di dunia industri saat ini. Penulis menemukan beberapa masalah selama kegiatan berlangsung seperti, pembagian job deskripsi kerja yang kurang akurat. Solusi dari permasalahan tersebut dengan memperbaiki *job description* yang sesuai dengan target kandidat, setelah job deskripsi selesai dibuat, perusahaan dapat mengkomunikasikannya dengan para pemimpin tiap manajemen.

**Kata kunci :** Keterampilan Kerja, Pelatihan Kerja, Efisiensi Kerja, Psikologi Kerja.

### ABSTRACT

*Work skills are skills possessed by a person to do a certain task or job well. A person's skills can be technical, physical, or mental which are needed to complete a job in their field. Some work skill activities such as using machines, communication skills, ability to plan resources and ability to analyze to find an effective solution to a work problem carried out by a person. This activity aims to be able to develop the potential of the author and apply it directly in the current industrial world. The author found several problems during the activity such as the division of inaccurate job descriptions. The solution to this problem is to update the job description according to the target candidate, after the job description is completed, the company can communicate it with the leaders of each management.*

**Keywords:** Job Skills, Job Training, Work Efficiency, Work Psychology.

**Corresponding**

**Author:**

Siti Fadilah

## PENDAHULUAN

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan kebijakan Kementerian Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam mengelola dan menjalankan sampai mengembangkan sebuah perusahaan. Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Suryani & John Ehj Foeh (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi

lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi mengatur dan berusaha memastikan setiap orang di dalam perusahaan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang diketahui bahwa kemajuan suatu perusahaan tentu sangat bergantung pada kinerja karyawan (Anwar et al., 2024; Sari et al., 2024; Tesselonika et al., 2021).

Kinerja karyawan yang dimaksud disini adalah hal-hal yang tidak lepas dari performance, yang berarti prestasi ataupun hasil kerja dari seorang karyawan. Menurut Adhari (2020) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Rerung (2019) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan. Sedangkan implementasi kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan yang tentunya memiliki dorongan motivasi, kemampuan, keahlian dan juga kepentingannya.

Dalam usahanya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki performance yang baik dan sesuai dengan standar perusahaan, guna kelancaran operasional dan dapat menjalankan manajemen perusahaan secara efektif, maka tentunya perusahaan perlu mengadakan berbagai macam program untuk membentuk dan menghadirkan karyawan yang mahir dan unggul sesuai yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi yang diharapkan di antaranya yaitu, proses pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Kemajuan sebuah perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja karyawan, begitu halnya dengan kinerja karyawan, tidak akan tercapai tanpa proses yang disebut dengan pelatihan dan pengembangan karyawan (Jati et al., 2024; Nurhasanah et al., 2022).

Fungsi pelatihan tentu sebagai modal awal untuk dapat menyesuaikan antara keahlian seorang karyawan dengan lingkup kerja yang direncanakan perusahaan, sementara pengembangan adalah usaha yang dilakukan perusahaan guna memperkaya keilmuan dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk menjadi lebih mumpuni lagi. Menurut pasal 1 ayat 9 UU No.13 Tahun 2003, pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Perusahaan (Syahputra, 2022).

Pelatihan dan pengembangan adalah satu konsep terpadu walaupun dalam tujuannya, pelatihan lebih berorientasi kepada usaha meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang spesifik pada saat itu atau dapat dikatakan dalam jangka pendek, sementara pengembangan lebih fokus pada pengkajian dan usaha meningkatkan kelimuan dalam jangka panjang atau masa yang akan datang (Mulawarman, 2024; Rahman et al., 2024). Usaha pengkajian ini dapat dilakukan dengan proses pendekatan yang integratif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan yang hasil akhirnya diharapkan dapat mengubah perilaku kerja ke arah yang lebih positif. PT Matra Digital Group adalah Perusahaan Digital Media & Teknologi yang membantu berbagai stakeholder mulai dari klien, mitra bisnis, pengusaha, dan vendor untuk meningkatkan perkembangan bisnis mereka secara objektif dan Data Driven. Matra Group berdiri sejak 2017 dengan membuka brand Digital Printing yang bernama Dezainla yang melayani pemesanan Merchandise Event & Gathering custom. Lalu kami memiliki usaha di

bidang Digital Agency bernama Marco Digital Partner yang melayani jasa optimasi channel digital marketing di perusahaan berbasis Data Driven serta anak perusahaan lainnya yaitu Mits, Sewainaja.id dan Potretpro Semua brand tersebut memiliki positioning masing masing yang dapat mengoptimalkan holding bisnis dari Matra Group.

## METODE

PT Matra Digital Group telah dipilih sebagai lokasi kegiatan praktik kerja dan pengabdian kepada masyarakat. Laporan kegiatan praktik kerja ini bersifat deskriptif dan ditulis menggunakan metode praktik langsung, wawancara, observasi, pencatatan data dan dokumentasi yang bertujuan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki penulis dan menerapkannya langsung di dunia industri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Hasil Kegiatan

Deskripsi hasil kegiatan akan dijelaskan melalui diagram SWOT. SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) adalah menurut Istiqomah dan Andriyanto (2018) Analisis SWOT merupakan penilaian atas hasil pengamatan kondisi dalam mengelompokkan suatu faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman dalam proses penyusunan strategis organisasi atau perusahaan dengan melakukan penilaian terhadap kondisi sekarang serta gambaran dimasa yang akan datang yang sekiranya mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.



**Gambar 1.** PT Matra Digital Group Palembang

Menurut Mashuri dan Nurjannah (2020) perlu dilakukan pengidentifikasian secara menyeluruh dalam upaya untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan sehingga agar bisa memutuskan strategi yang efektif serta efisien guna mengatasi berbagai masalah tersebut. Faktor-faktor strategis organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. *Strengths* (Kekuatan). Kekuatan merupakan kondisi internal suatu usaha yang meliputi kemampuan, sumberdaya, keterampilan yang dimiliki yang dapat memberikan keunggulan, keunikan, nilai lebih, dan ciri khas bagi perusahaan sehingga sulit untuk disamakan atau ditiru oleh pesaing di pasar.
- b. *Weakness* (Kelemahan). Kelemahan ialah sebuah keterbatasan atau kekurangan internal perusahaan mengenai sumberdaya, keterampilan, serta kemampuan yang dapat menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja perusahaan.

- c. *Opportunities* (Peluang). Peluang merupakan situasi yang belum dilakukan namun mampu memberikan keuntungan apabila dapat memaksimalkannya. Sehingga, dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis SWOT adalah suatu analisa yang dilakukan dalam rangka mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman baik secara internal maupun eksternal yang dimiliki oleh suatu individu, instansi, usaha yang menghasilkan suatu rumusan strategi.
- d. *Threats* (Ancaman). Ancaman dalam SWOT mengacu pada area yang berpotensi menimbulkan masalah. Ancaman berbeda dari kelemahan karena ancaman bersifat eksternal dan umumnya di luar kendali.

Laporan ini mengadopsi metode analisis SWOT untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman) yang mempengaruhi keterampilan untuk efisiensi kerja pada PT. Matra Digital Group Palembang. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, termasuk observasi dan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 3 responden yang terdiri dari penyelenggara pelatihan, peserta pelatihan, dan fasilitator/pengajar. Analisis SWOT Hasil pengumpulan data dianalisis dalam bentuk tabel yang memuat nilai-nilai penilaian responden terhadap faktor-faktor yang relevan.

- a. **Manajemen Waktu:** Setelah pelatihan, sebagian besar karyawan menunjukkan peningkatan dalam mengelola waktu mereka secara efisien dalam lingkungan kerja secara profesional.
- b. **Keterampilan Komunikasi:** Dalam simulasi komunikasi, peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan berbicara dengan jelas dan mendengarkan secara aktif.
- c. **Pemecahan Masalah:** Karyawan mampu menjadi lebih baik dalam menghadapi tantangan yang diberikan dan mengembangkan solusi yang kreatif dengan percaya diri.
- d. **Kerja Tim dan Keterampilan Individu:** Karyawan mampu mencapai komunikasi antar anggota tim seperti yang terlihat selama simulasi.

Karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam berbagai aspek keterampilan yang dilakukan seperti yang terlihat pada berikut:

**Tabel 1.** Perbandingan Keterampilan Karyawan

<b>Keterampilan</b>	<b>Sebelum Pelatihan</b>	<b>Sesudah Pelatihan</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Keterampilan Manajemen Waktu	3	4	33%
Keterampilan Komunikasi	3	4	33%
Keterampilan Pemecahan Masalah	4	5	25%
Kerja Tim dan Keterampilan Individu	4	5	25%

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan manajemen waktu dan komunikasi, pemecahan masalah dan kerjasama tim ataupun individu. Sebelumnya, keterampilan manajemen waktu berada di level 3, dan setelah pelatihan meningkat ke level 4, dengan kenaikan sebesar 33%, keterampilan komunikasi, yang awalnya berada di level 3, dan meningkat menjadi level 4, juga dengan peningkatan 33%, keterampilan pemecahan masalah berada di level 4, dan setelah pelatihan meningkat ke level 5, dengan kenaikan sebesar 25%, Hal yang sama terjadi pada keterampilan kerja tim dan individu berada di level 4, dan setelah pelatihan meningkat ke level 5, dengan kenaikan sebesar 35%, peningkatan ini menunjukkan bahwa karyawan kini lebih efektif dalam mengelola waktu dan berkomunikasi, yang berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan tim sehingga dapat berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja.

## 2. Analisis SWOT

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) untuk pelatihan keterampilan yang bertujuan meningkatkan efisiensi kerja yang dilakukan pada PT. Matra Digital Group. Hasil pengumpulan data dianalisis dalam bentuk tabel yang memuat nilai-nilai penilaian responden terhadap faktor-faktor yang relevan. Tabel 1 memuat hasil penilaian terhadap faktor internal (kekuatan dan kelemahan), sedangkan Tabel 2 memuat hasil penilaian terhadap faktor eksternal (peluang dan ancaman).

Di bawah ini merupakan indikator yang diberikan kepada responden yang membentuk variabel metode SWOT. Pertanyaan untuk kuesioner faktor internal dan eksternal disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 2.** Pernyataan Kuisisioner *Strength* and *Weakness* Faktor Internal

<b>Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)</b>	<b>Nilai</b>
Proses kerja di perusahaan sudah terorganisir dengan baik.	5	Proses kerja yang ada terkadang tidak terorganisir dengan baik	3
Sumber daya yang tersedia (teknologi, peralatan, SDM) mendukung efisiensi kerja.	4	Terdapat kekurangan dalam pelatihan karyawan yang menyebabkan ketidakmampuan menjalankan tugas dengan efisien	4
Karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efisien	4	Penggunaan teknologi di perusahaan masih terbatas dan tidak mendukung efisiensi kerja	3
Komunikasi antar departemen berjalan dengan lancar dan efisien	5	Manajemen waktu dan sumber daya di perusahaan perlu ditingkatkan	3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>Total</b>	<b>13</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4,5</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>3,25</b>

Berdasarkan hasil analisis SWOT pada Tabel di atas menyajikan hasil kuesioner faktor internal, masing-masing dengan pernyataan-pernyataan yang relevan. Hasil pengisian kuesioner direpresentasikan dalam bentuk nilai numerik yang menggambarkan tingkat penilaian responden terhadap setiap aspek yang disajikan. Didapatkan rata-rata nilai faktor internal sebesar 4,5 untuk kekuatan dan 3,5 untuk kelemahan.

**Tabel 3.** Pernyataan Kuisisioner *Opportunities* dan *Threats* Faktor Eksternal

<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>	<b>Nilai</b>
Perkembangan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi	5	Persaingan yang semakin ketat yang mendorong perusahaan bekerja lebih keras atau lebih lama	4
Peluang untuk kolaborasi atau kemitraan strategis	4	Perubahan regulasi atau kebijakan yang dapat memperlambat proses kerja	3
Tantangan pasar atau persaingan yang mendorong inovasi	4	Ketergantungan pada pihak ketiga atau pemasok yang dapat memengaruhi operasi perusahaan	3

<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>	<b>Nilai</b>
Peningkatan tren dalam otomatisasi atau digitalisasi	3	Fluktuasi ekonomi atau perubahan pasar yang mempengaruhi alokasi sumber daya	4
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>Total</b>	<b>14</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>3,5</b>

Berdasarkan hasil analisis SWOT pada Tabel di atas, menyajikan hasil kuesioner faktor internal dan eksternal, masing-masing dengan pernyataan-pernyataan yang relevan. Hasil pengisian kuesioner direpresentasikan dalam bentuk nilai numerik yang menggambarkan tingkat penilaian responden terhadap setiap aspek yang disajikan. Dari Tabel menunjukkan hasil rata-rata nilai faktor eksternal sebesar 4 untuk peluang dan 3,5 untuk ancaman.

### 3. Hasil Analisis

Program Pelatihan Keterampilan Untuk Efisiensi Kerja yang dilaksanakan di PT. Matra Digital Group Palembang berhasil mencapai hasil yang positif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan ini dilaksanakan dalam beberapa sesi yang meliputi manajemen waktu, keterampilan komunikasi, pemecahan masalah hingga keterampilan individu dan tim. PT. Matra Digital Group Palembang memiliki beberapa kekuatan yang dapat dijadikan dasar untuk strategi pengembangan ketrampilan untuk efisiensi kerja. Berdasarkan hasil analisis SWOT pada Tabel 2 dan Tabel 3 dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- Kekuatan (*Strengths*).** Dari hasil pengamatan dan pengukuran melalui hasil analisis maka diketahui PT. Matra Digital Group Palembang memiliki beberapa kekuatan yang dapat dijadikan dasar untuk strategi pengembangan efisiensi kerja karyawan di perusahaannya.
- Kelemahan (*Weaknesses*).** Meskipun memiliki kekuatan, PT. Marta Digital Group Palembang juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat efisiensi kerja perusahaan yang perlu diatasi. menunjukkan adanya potensi proses kerja yang kurang terorganisi dan manajemen waktu yang perlu ditingkatkan.
- Peluang (*Opportunities*).** Terdapat peluang signifikan dalam pengembangan efisiensi kerja di PT. Marta Digital Group Palembang. Faktor eksternal yang dapat meningkatkan efisiensi kerja perusahaan jika dapat dimanfaatkan dengan baik seperti pemanfaatan perkembangan teknologi baru, adanya peluang besar untuk berkolaborasi dengan kemitraan baru yang strategis dan adanya tantangan persaingan dari pasar yang dapat mendorong inovasi dan efisiensi kerja yang dapat menghasilkan peningkatan efisiensi kerja pada PT. Marta Digital Group.
- Ancaman (*Threats*).** Namun, dalam merencanakan strategi pengembangan, perlu mempertimbangkan beberapa ancaman terutama pada faktor eksternal yang dapat menghambat efisiensi kerja perusahaan PT. Marta Digital Group seperti persaingan yang semakin ketat yang memaksa perusahaan bekerja lebih keras lagi, adanya perubahan regulasi atau kebijakan dari pemerintah yang mempengaruhi cara perusahaan beroperasi yang dapat mempengaruhi proses efisiensi kerja pada PT. Marta Digital Group.

Dengan begitu dapat dilihat hasil evaluasi berdasarkan program pelatihan keterampilan yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Evaluasi Keseluruhan

<b>Keterampilan</b>	<b>Rata-Rata Sebelum Pelatihan</b>	<b>Rata-Rata Sesudah Pelatihan</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Keterampilan Manajemen Waktu	3	4	33%

Keterampilan	Rata-Rata Sebelum Pelatihan	Rata-Rata Sesudah Pelatihan	Peningkatan (%)
Keterampilan Komunikasi	4	5	25%
Keterampilan Pemecahan Masalah	3	4	33%
Kerja Tim dan Keterampilan Individu	3	4	33%

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan manajemen waktu dan komunikasi, pemecahan masalah dan kerjasama tim ataupun individu. Sebelumnya, keterampilan manajemen waktu berada di level 3, dan setelah pelatihan meningkat ke level 4, dengan kenaikan sebesar 33%, keterampilan komunikasi, yang awalnya berada di level 3, dan meningkat menjadi level 4, juga dengan peningkatan 33%, keterampilan pemecahan masalah berada di level 4, dan setelah pelatihan meningkat ke level 5, dengan kenaikan sebesar 25%, Hal yang sama terjadi pada keterampilan kerja tim dan individu berada di level 4, dan setelah pelatihan meningkat ke level 5, dengan kenaikan sebesar 35%, peningkatan ini menunjukkan bahwa karyawan kini lebih efektif dalam mengelola waktu dan berkomunikasi, yang berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan tim sehingga dapat berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja. Adapun untuk menunjang hasil evaluasi juga diadakan feedback dari karyawan sebagai partisipan program pelatihan keterampilan untuk efisiensi kerja. Bisa di lihat di tabel 5 Feedback Karyawan :

**Tabel 5.** Hasil Feedback Karyawan

Keterampilan	Penilaian	Feedback
Keterampilan Manajemen Waktu	4	Pelatihan manajemen waktu ini sangat membantu saya untuk lebih terorganisir dalam mengatur prioritas, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengurangi kualitas kerja.
Keterampilan Komunikasi	5	Pelatihan keterampilan komunikasi ini telah meningkatkan kemampuan saya dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan, membuat diskusi lebih jelas dan produktif, serta mengurangi kesalahpahaman
Keterampilan Pemecahan Masalah	4	Pelatihan keterampilan pemecahan masalah ini membantu saya untuk lebih cepat mengidentifikasi akar penyebab masalah dan menemukan solusi yang lebih efektif, sehingga saya dapat mengatasi tantangan dengan lebih percaya diri
Kerja Tim dan Keterampilan Individual	4	Pelatihan ini sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan bekerja sama dalam tim juga efisien dalam menyelesaikan tugas secara individu, sehingga merasa lebih percaya diri dan produktif dalam mencapai target kerja

Hasil feedback dari karyawan diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT. Matra Digital Group Palembang berhasil meningkatkan berbagai keterampilan karyawan mereka. Pelatihan manajemen waktu (penilaian 4) membantu karyawan menjadi lebih terorganisir, menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengurangi kualitas. Pelatihan keterampilan komunikasi (penilaian 5) terbukti efektif dalam meningkatkan interaksi dengan rekan kerja dan pelanggan, serta mengurangi kesalahpahaman.

Pelatihan pemecahan masalah (penilaian 4) mempercepat kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang lebih efektif, meningkatkan rasa percaya diri mereka. Terakhir, pelatihan kerja tim dan keterampilan individual (penilaian 4) memperkuat kemampuan karyawan dalam bekerja sama dalam tim serta menyelesaikan tugas secara mandiri, meningkatkan produktivitas dan kepercayaan diri. Secara keseluruhan, pelatihan ini memberikan dampak positif yang signifikan pada peningkatan efisiensi kerja karyawan pada PT. Matra Digital Group.

#### **4. Kontribusi bagi Keilmuan Psikologi**

Program Pelatihan Keterampilan Untuk Efisiensi Kerja yang dilakukan di PT. Matra Digital Group Palembang tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi karyawan sebagai partisipan, tetapi juga memperkuat bahwa keilmuan Psikologi dapat menjadi salah satu penerapan pengembangan di dunia kerja secara profesional. Hasil pelatihan ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya Winda (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat korelasi antara pelatihan terhadap efisiensi kerja karyawan adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Hasil program pelatihan keterampilan ini juga selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syam (2020) yang berjudul Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Efisiensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **KESIMPULAN**

Program pelatihan keterampilan keterampilan kerja di PT. Matra Digital Group Palembang telah di lakukan oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa berhasil ememberikan kontribusi positif terhadap efisiensi kerja bagi karyawan. Selain berdampak pada karyawan hasil penelitian ini juga turut mengembangkan keilmuan psikologi di bidang industri dan organisasi yang mana dapat diketahui bahwa program pelatihan yang di berikan berhasil mengintegrasikan teori-teori psikologi dengan praktik yang langsung diterapkan di dunia kerja, membantu karyawan selaku partisipan untuk meningkatkan keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan profesional, seperti komunikasi, manajemen waktu, kerja tim, dan pemecahan masalah.

#### **REFERENSI**

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Anwar, M. Z., Jati, L. J., Muhlisin, M., Gani, A. M., Widhi, B. A., Zahidah, B. S. E., & Azis, D. A. A. (2024). Peningkatan Pemahaman Petani Jamur Terkait Etika Bisnis melalui Penerapan Ilmu Kewirausahaan, Manajemen Bisnis, Hukum, dan Sastra. *JUAN: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 1(2), 16-24.
- Jati, L. J., Kurniawati, E. Y., Wardhana, H., & Khairi, W. (2024). Edukasi Bisnis untuk Mengatasi Hambatan Bisnis UMKM Tea Break' dalam Melakukan Perluasan Bisnis. *JUAN: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 1(1), 16-19.
- Mulawarman, L. (2024). Menggali Kekuatan dan Peluang Mumpreneur: Studi Kasus pada Usaha Kecil Rumahan di Pulau Lombok. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 81-86.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Rahman, L. I., Sugianto, R., & Wulandari, A. H. (2024). Pelatihan Pembuatan dan Pemeliharaan Sistem Website di Desa Bunut Baik: KKN Mahasiswa Universitas Teknologi Mataram. *JUAN: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 1(3), 25-32.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Sari, R., Chandra, H., & Dethan, S. H. (2024). Pengaruh Digitalisasi Perbankan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Mandiri. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 46-60.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Syahputra, Y. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. aneka gas industri bitung. *Productivity*, 2(5), 413-416.