

Penerapan Metode *Need Analysis* Pada Karyawan Perusahaan X

Saesarinalda Sulistyarningsih A¹, Siti Nurul Zulfa², Farah Aulia Rahmah³, Ayu Purnamasari*⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Indonesia

*e-mail: ayupurnamasari@fk.unsri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk membahas mengenai kebutuhan para karyawan Perusahaan X, serta memaparkan berbagai macam saran intervensi yang dapat dilaksanakan dalam meningkatkan motivasi kerja, produktivitas para pekerja dan kebutuhan peningkatan pengembangan pada karyawan Perusahaan X. Asesmen yang digunakan dalam mencari tahu kebutuhan yang diperlukan oleh para karyawan menggunakan metode observasi untuk mengetahui lingkungan kerja para karyawan serta dilakukan penyebaran kuesioner yaitu, *Training Need Analysis (TNA) questionnaire* untuk mengetahui pemetaan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (KSA) para karyawan. Setelah melakukan asesmen, didapatkan temuan berupa kebutuhan para karyawan akan layanan konseling serta harapan para karyawan terhadap perusahaan agar dapat memenuhi peningkatan pengembangan kemampuan karyawan untuk 5 tahun kedepan. Kemudian, intervensi yang dilakukan peneliti untuk mengatasi permasalahan ini adalah dengan memberikan saran dan rekomendasi berupa beberapa program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi kebutuhan para karyawan Perusahaan X serta pemasangan standing banner dengan 3 tema berbeda yaitu, "Tips Dalam Membangun Motivasi Kerja Agar Dapat Lebih Produktif", "Membangun Lingkungan Kerja Positif", dan "Afirmasi Diri Positif".

Kata kunci: kebutuhan peningkatan pengembangan karyawan, motivasi kerja, produktivitas kerja

Abstract

The purpose of this study is to discuss the needs of the employees of Company X, as well as describe various kinds of intervention suggestions that can be implemented in increasing work motivation, worker productivity and the need for increased development of Company X employees. The assessment used to find out the needs of employees uses the observation method to find out the work environment of employees and distributes questionnaires, namely the *Training Need Analysis (TNA) questionnaire* to determine the mapping of knowledge, skills and work attitudes (KSA) of employees. After carrying out the assessment, findings were obtained in the form of employees' needs for counseling services as well as employees' expectations for the company so that they can meet the increase in employee capacity development for the next 5 years. Then, the intervention carried out by researchers to overcome this problem is to provide suggestions and recommendations in the form of several programs that can be carried out by the company to address the needs of the employees of Company X as well as the installation of standing banners with 3 different themes namely, "Tips for Building Work Motivation to Be More Productive", "Building a Positive Work Environment", and "Positive Self Affirmation".

Keywords: the need for increased employee development, work motivation, work productivity

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman agar dapat terus bersaing. Perubahan yang terjadi di dalam suatu perusahaan tentunya dapat menimbulkan ketidakstabilan dan meningkatkan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi untuk para karyawan. Hal ini dapat menimbulkan lebih banyak beban kerja bagi karyawan baik berupa beban fisik, mental, dan sosial. Karyawan merupakan pemangku kepentingan utama dalam pembentukan serta pengembangan modal manusia dan sosial di organisasi dan merupakan sumber utama pengetahuan serta dukungan untuk pengembangan dan penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan [1]. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila dalam organisasi memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya [2].

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat melalui bagaimana kinerja serta

produktivitas para karyawan yang tinggi. Perusahaan diharapkan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, moral, dan potensi-potensi yang ada dalam lembaga, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya mencakup jabatan/pekerjaan, tetapi juga mencakup peningkatan wawasan, cara berpikir, kemampuan bekerja sama, serta sikap dalam menghadapi perubahan lingkungan [3]. Terdapat beberapa indikator dalam pengembangan SDM, yaitu mencakup motivasi, kepribadian, dan keterampilan [4].

Cara pengembangan sumber daya manusia yang dipilih oleh perusahaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya dapat mencapai sasaran. Penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawannya dan melakukan upaya peningkatan kualitas karyawan secara terus-menerus. Untuk mampu menyusun suatu program pengembangan atau peningkatan *knowledge, skills, dan abilities* (KSA) yang sesuai dengan sasaran perusahaan, maka perlu dilakukannya suatu penelitian untuk memperoleh data terkait apa saja yang dibutuhkan oleh para pegawai. Data tersebut dapat diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan, penyebaran kuesioner atau survei, dan wawancara.

2. METODE

Terdapat dua metode yang digunakan untuk menemukan kebutuhan para karyawan dalam penelitian ini, yaitu metode observasi dan penyebaran kuesioner. Metode observasi atau pengamatan langsung pada karyawan Perusahaan X dimulai dari tanggal 9 Mei 2023 sampai dengan 19 Mei 2023. Pengamatan dilakukan berdasarkan pedoman untuk memperoleh data yang dibutuhkan dengan indikator pengamatan berupa kepatuhan terhadap implementasi K3 umum, kepatuhan terhadap UU/peraturan/SOP, ketepatan terhadap waktu kerja, keterampilan melaksanakan kemampuan komunikasi efektif. Pengamatan langsung juga dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pendekatan dengan beberapa karyawan Perusahaan X untuk memperoleh data dan beberapa informasi terkait situasi lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan.

Selain itu, peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti untuk mengetahui kebutuhan para karyawan dan untuk mengumpulkan data merupakan *Training Need Analysis (TNA) questionnaire*. *TNA questionnaire* merupakan kuesioner yang mencakup seluruh pemetaan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (KSA) karyawan. *Training Need Analysis (TNA) questionnaire* telah disesuaikan peneliti agar lebih sesuai dengan karyawan Perusahaan X, terdiri dari 15 pernyataan yang mencakup pertanyaan mengenai lingkungan kerja perusahaan, fasilitas perusahaan, dan pengembangan SDM, dimana tiap pernyataan memiliki empat kemungkinan jawaban. Karyawan akan diminta untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan yang sesuai dengan apa yang karyawan itu rasakan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menghasilkan temuan berupa dua kebutuhan utama para karyawan Perusahaan X.

Kebutuhan pertama yaitu karyawan merasa setuju dalam perlunya kontribusi perusahaan dalam menyediakan layanan konseling untuk para karyawan dilihat dari jumlah sebanyak 72,7% karyawan yang merasa setuju dengan pernyataan aitem tersebut.

Kebutuhan kedua adalah para karyawan Perusahaan X yaitu harapan karyawan terhadap perusahaan mengenai pengembangan kemampuan karyawan, sebanyak 57,1% karyawan setuju bahwa lima tahun ke depan, perusahaan dapat meningkatkan kebutuhan pengembangan kemampuan karyawan.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Aitem 12
 PSDM_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	56	72.7	72.7	76.6
	Sangat Setuju	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Aitem 15
 PSDM_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	32	41.6	41.6	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Peneliti melakukan berbagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut. Namun, karena keterbatasan kompetensi peneliti yang masih berstatus mahasiswa sehingga tidak dapat mengadakan kegiatan konseling, peneliti menyarankan beberapa metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Salah satunya adalah dengan mengadakan sebuah program yang dapat membantu karyawan dalam menangani permasalahan mereka yaitu dengan pelaksanaan *Employee Assistance Programs (EAP)*.

Employee Assistance Program (EAP) adalah layanan pendampingan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan produktivitas kerja yang disebabkan oleh masalah pribadi karyawan seperti masalah kesehatan, keluarga, emosi, stress, keuangan, ataupun masalah pribadi lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja [5]. EAP memiliki peran yang penting dalam mengidentifikasi faktor-faktor resiko yang dapat menurunkan kinerja pada individu dan organisasi. *Employee Assistance Professional Association* mendefinisikan *Employee Assistance Programs (EAP)* sebagai sumber daya dari organisasi yang memaksimalkan “teknologi utama” untuk meningkatkan efektivitas pegawai dan organisasi melalui pencegahan, identifikasi masalah, dan resolusi terhadap masalah-masalah personal maupun produktivitas pegawai [6].

Intervensi lainnya yaitu perusahaan dapat mengadakan kegiatan konseling yang berfokus pada penetapan tujuan atau konseling *goal setting* pada karyawan. Konseling yang berfokus pada penetapan tujuan tidak hanya memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk mencari serta menggunakan metode kerja yang efektif dan dengan melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi dan prestasi kerja yang lebih maksimal [7]. Melalui konseling karyawan dapat memperbaiki serta meningkatkan motivasi dan menghasilkan pekerjaan yang lebih memuaskan bagi perusahaan. Melalui layanan konseling yang berfokus pada penetapan tujuan ini diharapkan karyawan dapat mengembangkan potensinya dan dimanfaatkan dengan optimal, dapat terciptanya iklim kerja yang lebih kondusif, dapat mengantisipasi serta mengatasi berbagai perasaan ketidakpastian yang sering menghantui kinerja karyawan [8].

Perusahaan harus menemukan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Perlu juga diperhatikan indikator pengembangan SDM seperti perilaku serta motivasi. Produktivitas kerja pada suatu perusahaan akan meningkat apabila terjalin kerja sama dan hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinannya maupun antar sesama rekan kerja. Keyakinan pada karyawan juga perlu ditanamkan sehingga suasana hati saat sedang bekerja dapat membantu peningkatan produktivitas. Untuk itu, peneliti melakukan intervensi tambahan yang diharapkan dapat memenuhi sedikit dari kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan Perusahaan X.

Peneliti melakukan intervensi tambahan berupa pemasangan *standing banner* dengan 3 tema berbeda yaitu, “Tips Dalam Membangun Motivasi Kerja Agar Dapat Lebih Produktif”, “Membangun Lingkungan Kerja Positif”, dan “Afirmasi Diri Positif”. Pembuatan *standing banner* ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja, motivasi kerja sehingga para karyawan dapat menjadi lebih produktif, dan membangun lingkungan kerja yang positif. *Standing banner* diletakkan pada ruang terbuka tepatnya di pintu masuk gedung Perusahaan X sehingga dapat dilihat oleh karyawan dengan mudah.

Standing banner dengan tema “Tips Dalam Membangun Motivasi Kerja Agar Dapat Lebih Produktif” dibuat agar para karyawan mendapatkan lebih banyak informasi mengenai cara-cara yang dapat dilakukan para karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin sehingga dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. *Standing banner* kedua bertemakan “Membangun Lingkungan Kerja Positif” bertujuan untuk membangun budaya kerja yang kuat dan positif. Hal tersebut berguna untuk mengembangkan loyalitas karyawan, meningkatkan kerjasama antar karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat mengendalikan stres karyawan baik secara individual maupun secara tim. Selanjutnya, kegiatan pemasangan *standing banner* yang terakhir berisikan afirmasi diri positif bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan membantu karyawan mengatasi stres kerja melalui afirmasi diri positif. Pemasangan *standing banner* dilakukan di lokasi yang sering dilalui oleh karyawan dengan harapan isi dari *standing banner* tersebut mampu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan yang bekerja di kantor X untuk melakukan afirmasi diri terlebih dahulu agar timbul pikiran yang positif dan rasa percaya diri sebelum memulai pekerjaan.

Standing banner yang didesain oleh peneliti menggunakan kalimat yang menginspirasi dan mudah dipahami. Selain itu, ketiga *standing banner* ini memiliki desain yang menarik dan enak untuk dipandang karena dihiasi dengan warna yang cerah dan ilustrasi yang menyenangkan sehingga dapat menarik perhatian orang yang melihatnya. Hal ini membantu meningkatkan efektivitas dalam menyampaikan pesan kepada target audiens. Penempatan *standing banner* juga sudah tepat yaitu di area yang strategis. Namun, untuk mencapai audiens yang lebih luas tampaknya jumlah unit *standing banner* perlu ditambah. Selain penambahan unit *standing banner*, *banner* perlu ditempatkan di beberapa area strategis yang berbeda-beda tidak hanya ditempatkan di satu lokasi tertentu sehingga semua karyawan bisa melihat *banner* dan mendapatkan manfaatnya.

Untuk mencapai tujuan, yang pertama kali peneliti lakukan adalah meminta izin dan persetujuan dari Pelaksana SDM untuk pemasangan *standing banner* di area kantor X. Setelah perizinan didapatkan, selanjutnya peneliti mempersiapkan alat dan bahan yang dibutuhkan, termasuk *banner*, *stand* atau penyangga, dan peralatan pemasangan lainnya. Sambil mempersiapkan alat dan bahan yang dibutuhkan, peneliti bersama pelaksana SDM dari kantor X melakukan survei terkait lokasi yang strategis di area kantor untuk penempatan *standing banner*. Setelah izin, alat dan bahan serta lokasi siap, pemasangan *standing banner* pun akhirnya dilakukan dengan hati-hati dan rapi didampingi oleh salah satu Pelaksana SDM pada hari Jumat, 9 Juni 2023. Selanjutnya, peneliti melakukan penyelesaian tugas dan evaluasi kualitas pemasangan *standing banner* serta evaluasi manfaat bagi para karyawan di kantor X.

Berdasarkan hasil observasi, kesadaran karyawan di kantor X tentang lingkungan kerja masih cukup rendah dan seringkali acuh sehingga kegiatan ini perlu bekerjasama dengan pimpinan di kantor X. Pimpinan di kantor dapat menghibau para karyawan untuk membaca *standing banner* yang telah dipasang tersebut dan menerapkannya sebelum memulai kerja. Hal

ini penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan dan manfaat pesan yang disampaikan pada *standing banner* dapat dirasakan.



Gambar 1. *Standing Banner* (a) Motivasi Kerja (b) Lingkungan Kerja Positif (c) Afirmasi Diri Positif

Apabila mahasiswa ingin mengetahui apakah pemasangan *standing banner* ini berpengaruh secara keseluruhan terhadap sikap dan perilaku karyawan, maka mahasiswa perlu melakukan survei pasca pemasangan *standing banner* serta observasi lebih lanjut kepada karyawan. Namun, karena keterbatasan waktu dan aktivitas karyawan yang padat mahasiswa PKL tidak sempat melakukan survei lanjutan kepada karyawan. Oleh karena itu, hal ini menjadi evaluasi tersendiri bagi peneliti agar kedepannya dapat merancang *timeline* dengan lebih baik lagi.

4. KESIMPULAN

Dari hasil asesmen yang telah dilakukan peneliti terhadap pada karyawan Perusahaan X menghasilkan temuan berupa kebutuhan para karyawan yang termasuk kebutuhan akan pelayanan konseling dan peningkatan pengembangan keterampilan karyawan. Peneliti telah memberikan sebuah intervensi terhadap kebutuhan tersebut berupa saran dan rekomendasi program yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.

Selain itu, peneliti memberikan intervensi lain berupa pemasangan *standing banner* yang berjudul “Tips Dalam Membangun Motivasi Kerja Agar Dapat Lebih Produktif”, “Membangun Lingkungan Kerja Positif”, dan “Afirmasi Diri Positif”. *Standing banner* yang dibuat telah menggunakan desain yang menarik, pesan yang menginspirasi, dan penempatan *banner* juga sudah tepat yaitu di area yang strategis. Namun, karena keterbatasan waktu dan ketidakcocokan

waktu antara peneliti dengan aktivitas karyawan yang cukup padat, peneliti tidak sempat melakukan evaluasi terhadap intervensi secara menyeluruh.

Peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan survei pasca pemasangan *standing banner* dan observasi lebih lanjut kepada karyawan untuk mengetahui apakah pemasangan *standing banner* ini berpengaruh secara keseluruhan terhadap sikap dan perilaku karyawan atau tidak. Kemudian, peneliti selanjutnya perlu menambah jumlah unit *standing banner* untuk mencapai audiens yang lebih luas dan ditempatkan di area strategis kantor yang berbeda-beda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Ketua Bagian Prodi Psikologi FK UNSRI beserta jajarannya dan Ibu Ayu Purnamasari S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama kegiatan PKL berlangsung. Selain itu, peneliti turut mengucapkan terima kasih kepada perusahaan X dan supervisor lapangan atas kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan asesmen hingga merancang intervensi untuk para karyawan di perusahaan tersebut. Tak lupa juga ucapan terima kasih peneliti haturkan kepada rekan-rekan yang telah terlibat dan memberikan bantuan selama kegiatan PKL.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Davidescu, S. A. Apostu, A. Paul, and L. Casuneanu, "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability*, vol. 12, no. 15, 2020, <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- [2] M. W. D. Purnama, P. I. Rahmawati, N. N. Yulianthini, "Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sendana Singaraja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [3] T. M. Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai," *MANAJERIAL*, vol. 10, no. 19, 2011.
- [4] K. Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," *Jurnal Office*, vol. 3, no. 1, 2017, <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- [5] C. E. Nelson and W. G. Emener, "Work Organizations: Structure And Organizational Dynamics Critical To Employee Assistance Programs Wellness/Enhancement Programming," pp. 39-47, 2003.
- [6] K. Firdhayanti and D. Djoekardi, "Pelaksanaan Employee Assistance Programs (EAP) Oleh Iradat Konsultan Sebagai Penyedia Jasa Layanan EAP Dalam Menangani Permasalahan Pekerja," *Jurnal Pembangunan Manusia*, vol. 3, no. 2, 2022.
- [7] R. M. Steers, R. W. Porter, and G. A. Bigley, "Motivation and Leadership at Work," *Mc Graw Hill*, 1996.
- [8] M. Carroll, "Workplace Counselling: A Systematic Approach to Employee Care," *SAGE Publications Ltd*, 1996.
- [9] N. Paramita and A. Fahmie, "Pengaruh Konseling Goal Setting Terhadap Peningkatan Motivasi Karyawan," *Jurnal Intervensi Psikologi*, vol. 6, no. 1, 2014.
- [10] M. N. S. Siregar, P. R. Andriyani, G. B. R. Wellan, S. Limbong, M. A. Anggoro, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 20, no. 3, 2020, doi: 10.33087/jiubj.v20i3.1086.