JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 07 November 2024 | **Revised:** 31 Desember 2024 | **Accepted:** 31 Desember 2024

Pengaruh Kualitas Tata Ruang, Metode Pelatihan, dan Kompetensi Instruktur Terhadap *Attention Span* Serta Dampaknya pada Efektivitas Hasil Pelatihan

Gabriela Winda Putri[1*], Rezi Erdiansyah[2]
[1]Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat, Indonesia, gabriela.117231021@stu.untar.ac.id
[2]Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat, Indonesia, rezie@fikom.untar.ac.id

[*]Corresponding Author: gabriela.117231021@stu.untar.ac.id

Abstract: *This Study aims to analyze the influence of spatial quality, training methods (classroom method), and trainer competence on participants' attention span in enhancing training effectiveness in mining companies. This research employs a quantitative approach with a survei method, where data is collected through questionnaires distributed to training participants in mining companies. The results show that good spatial quality, interactive training methods, and adequate trainer competence have a postive and significant effect on participants' attention span. An optimal attention span plays an important role in improving training effectiveness, as mor focused participants can better absorb the material presented. These findings provide implications for companies to consider these factors in designing and implementing effective training programs.*

Keywords: *Spatial Quality, Training Methods, Trainer Competence, Attention Span, Training Effectiveness*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas ruang, metode pelatihan (metode kelas), dan kompetensi pelatih terhadap *attention span* peserta dalam meningkatkan efektivitas pelatihan di perusahaan pertambangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta pelatihan di perusahaan pertambangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas spasial yang baik, metode pelatihan yang interaktif, dan kompetensi pelatih yang memadai berpengaruh positif dan signifikan terhadap rentang perhatian peserta. *Attention span* yang optimal berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, karena peserta yang lebih fokus dapat menyerap materi yang disampaikan dengan lebih baik. Temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif.

Kata Kunci: Kualitas Ruang, Metode Pelatihan, Kompetensi Pelatih, *Attention Span*, Efektivitas Pelatihan

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai praktik, seperti perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir yang dirancang untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkomitmen tinggi (Ogbonnaya & Aryee, 2022). Khususnya, pelatihan dan pengembangan menjadi elemen penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas secara efisien. Program pelatihan yang berkelanjutan bukan hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga membantu menghadapi tantangan di lingkungan kerja, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas (Peretz, 2024)

Konsep Sustainable Human Resource Management (SHRM) juga semakin relevan dalam konteks bisnis modern, di mana integrasi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam praktik SDM dapat mendukung keberlanjutan perusahaan. Praktik SHRM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik SHRM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta memediasi hubungan antara manajemen SDM dan kinerja organisasi, terutama di lingkungan budaya yang fleksibel dan adaptif (Peretz, 2024).

Selain itu, pentingnya program pelatihan yang baik di era persaingan global tidak hanya terkait dengan peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan efisiensi operasional perusahaan secara signifikan (Lake, 2024). Program pelatihan yang dirancang dengan baik juga terbukti mampu meningkatkan keterlibatan atau *engagement* karyawan, yang merupakan faktor penting dalam retensi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan berkomitmen terhadap perusahaan (Grensing-Pophal, 2019)

Penelitian ini juga menekankan pentingnya perhatian pada kualitas lingkungan pelatihan, metode yang digunakan, dan kompetensi instruktur. Lingkungan pelatihan yang ergonomis dan bebas gangguan dapat memaksimalkan fokus peserta, memperpanjang rentang perhatian, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif (Garavan et al., 2020). Metode pelatihan yang interaktif, seperti pembelajaran berbasis praktik dan teknologi digital, juga terbukti lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan dibandingkan dengan metode ceramah konvensional (Zhang & Calvo, 2021). Kompetensi instruktur yang tidak hanya menguasai materi tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik juga berpengaruh besar terhadap efektivitas pelatihan, karena instruktur yang kompeten dapat menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kebutuhan peserta (Hafeez, 2021).

Dalam konteks industri pertambangan, pelatihan SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan keselamatan dan efektivitas operasional. Industri ini menghadapi tantangan unik, seperti lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan lokasi yang sering terpencil. Oleh karena itu, pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pekerja tetapi juga memastikan standar keselamatan yang tinggi di lokasi tambang (Abenov et al., 2023). Penerapan teknologi baru seperti otomatisasi dan digitalisasi, yang dikenal sebagai Mining 4.0, juga menuntut keterampilan baru dari tenaga kerja, sehingga program pelatihan yang komprehensif perlu mencakup tidak hanya kemampuan teknis dasar tetapi juga keterampilan digital dan pemahaman terhadap sistem otomatis (Lund et al., 2024).

Dengan adanya tantangan dan tuntutan baru di industri pertambangan serta berbagai sektor lainnya, penting bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan SDM yang mampu mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan pasar secara efektif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif, baik dari segi materi, lingkungan, metode pelatihan, maupun

kompetensi instruktur, sehingga mampu mempertahankan perhatian peserta pelatihan dan memastikan hasil yang optimal dalam peningkatan kinerja SDM (Rockwood, 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kualitas tata ruang, metode pelatihan, dan kompetensi instruktur berkontribusi pada *attention span* peserta dan efektivitas pelatihan di perusahaan tambang, serta bagaimana elemen-elemen ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan hasil pelatihan. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengeksplorasi pentingnya manajemen dalam mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan SDM yang efektif, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pentingnya manajemen dalam mengevaluasi tingkat efektivitas program pelatihan, serta bagaimana evaluasi tersebut dapat membantu dalam optimalisasi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi pelatihan yang lebih efektif di sektor industri tambang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi sebab-akibat untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas, yaitu tata ruang pelatihan, metode pelatihan, dan peran instruktur, terhadap variabel terikat berupa attention span karyawan serta efektivitas program pelatihan. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan tambang terkemuka di Indonesia yang fokus pada pertambangan tembaga dan emas, dengan lokasi di Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga metode utama: kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh jawaban dari karyawan terkait variabel penelitian, sementara dokumentasi mencakup data tertulis atau digital yang relevan untuk mendapatkan informasi mendalam tentang pelaksanaan pelatihan. Metode observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipasi karyawan dalam program pelatihan untuk melihat pengaruhnya terhadap focus dan efektivitas pelatihan.

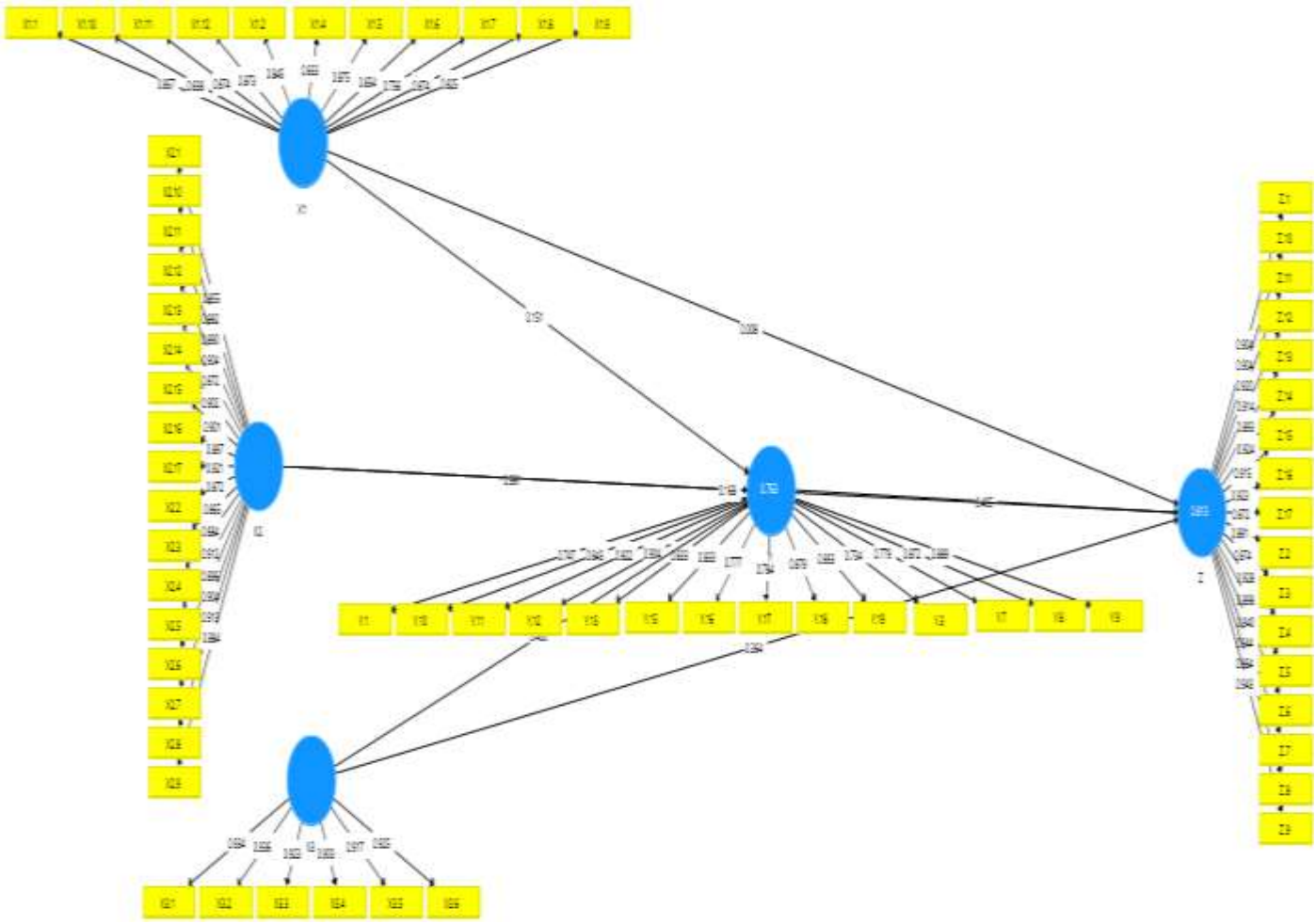
Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* yang merupakan salah satu pengambilan sample di mana anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan peneliti, bukan melalui proses acak. Salah satu metode *non-probability sampling* adalah *purposive sampling*, di mana peneliti secara sengaja memilih sample berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Metode ini berguna apabila peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena dari individu atau kelompok yang dianggap paling informatif. Dalam penelitian ini, target penelitian yang diambil adalah sumber daya manusia dari Tambang X yang secara khusus bekerja secara aktif dan telah mengikuti berbagai jenis program pelatihan dan mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian**.**

Populasi penelitian adalah karyawan aktif di perusahaan tersebut, dengan total sampel sebanyak 318 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang cocok untuk menguji model dengan variabel laten kompleks, terutama pada sampel yang tidak berdistribusi normal. PLS-SEM dipilih karena kelebihannya dalam memprediksi varians variabel dependen dan dapat menangani model yang kompleks dengan banyak konstruk, serta cocok untuk penelitian eksploratif yang berfokus pada pengembangan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, dilakukan uji validitas konvergen yang dapat dilihat pada nilai *loading factor*, Setiap indikator harus memiliki nilai yang lebih dari nilai *rule of thumb* (>0,7). Berdasarkan model akhir, dapat terlihat bahwa nilai *loading factor* setiap indikator sudah memenuhi *rule of*

thumb (>0,7), sehingga seluruh indikator pada model akhir dinyatakan valid. Berikut gambar model akhir:



Gambar 1. *PLS Algoritm*

Tabel 1. Loading Factor

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0.857				
X1.10	0.838				
X1.11	0.874				
X1.12	0.873				
X1.2	0.845				
X1.4	0.833				
X1.5	0.875				
X1.6	0.854				
X1.7	0.756				
X1.8	0.874				
X1.9	0.825				
X2.1		0.855			
X2.10		0.882			
X2.11		0.890			
X2.12		0.904			
X2.13		0.872			
X2.14		0.902			

	X1	X2	X3	Y	Z
X2.15		0.901			
X2.16		0.897			
X2.17		0.921			
X2.2		0.872			
X2.3		0.865			
X2.4		0.884			
X2.5		0.912			
X2.6		0.896			
X2.7		0.904			
X2.8		0.913			
X2.9		0.884			
X3.1			0.934		
X3.2			0.936		
X3.3			0.923		
X3.4			0.903		
X3.5			0.917		
X3.6			0.925		
Y.1				0.747	
Y.10				0.843	
Y.11				0.822	
Y.12				0.904	
Y.13				0.833	
Y.15				0.833	
Y.16				0.777	
Y.17				0.784	
Y.18				0.879	
Y.19				0.893	
Y.3				0.734	
Y.7				0.779	
Y.8				0.872	
Y.9				0.889	
Z.1					0.904
Z.10					0.904
Z.11					0.920
Z.12					0.914
Z.13					0.893
Z.14					0.924
Z.15					0.915
Z.16					0.923
Z.17					0.872
Z.2					0.891
Z.3					0.874
Z.4					0.928
Z.5					0.898
Z.6					0.940
Z.7					0.944
Z.8					0.884
Z.9					0.943

Kedua, dilakukan uji validitas diskriminan dengan *Fornell-Larcker Criterion* yang menunjukkan semua konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi validitas diskriminan yang

baik yang dibuktikan dengan nilai dari tiap variabel jika dibandingkan dengan variabel yang sama menunjukkan nilai yang lebih besar. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	**0.846**				
X2	0.827	**0.892**			
X3	0.789	0.918	**0.923**		
Y	0.764	0.852	0.850	**0.830**	
Z	0.742	0.852	0.867	0.862	**0.910**

Suatu indikator dinyatakan valid bila nilai *Fornell-Larcker Criterion* suatu variabel terhadap variabel yang sama memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa **tidak** semua konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi validitas diskriminan yang baik yang dibuktikan dengan nilai *Fornell-Larcker Criterion* suatu variabel terhadap variabel yang sama memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan terhadap variabel lainnya.

Ketiga, dilakukan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen. Nilai VIF yang lebih rendah menunjukkan multikolinearitas yang rendah, sementara nilai yang tinggi menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai hasil uji VIF untuk variabel-variabel dalam model penelitian ini.

Tabel 3 Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF)

	VIF		VIF
X1.1	**3.671**	X2.1	**4.848**
X1.10	**3.246**	X2.10	**4.651**
X1.11	**3.895**	X2.11	**4.259**
X1.12	**3.794**	X2.12	**4.506**
X1.2	**3.390**	X2.13	**4.421**
X1.4	**3.088**	X2.14	**4.108**
X1.5	**3.819**	X2.15	**4.776**
X1.6	**3.554**	X2.16	**4.300**
X1.7	**2.278**	X2.17	**4.339**
X1.8	**4.088**	X2.2	**4.713**
X1.9	**2.990**	X2.3	**4.992**
X3.1	**3.428**	X2.4	**4.930**
X3.2	**4.402**	X2.5	**4.585**
X3.3	**4.291**	X2.6	**4.027**
X3.4	**4.414**	X2.7	**4.152**
X3.5	**4.514**	X2.8	**4.098**
X3.6	**3.011**	X2.9	**4.056**
	VIF		VIF
Y.1	**3.245**	Z.1	**4.877**
Y.10	**4.243**	Z.10	**4.042**
Y.11	**3.066**	Z.11	**4.322**
Y.12	**2.557**	Z.12	**3.097**

	VIF		VIF
Y.13	**3.926**	Z.13	**3.523**
Y.15	**3.631**	Z.14	**4.920**
Y.16	**3.169**	Z.15	**4.110**
Y.17	**2.715**	Z.16	**4.666**
Y.18	**4.578**	Z.17	**4.451**
Y.19	**4.382**	Z.2	**2.065**
Y.3	**3.241**	Z.3	**4.802**
Y.7	**2.632**	Z.4	**2.063**
Y.8	**4.533**	Z.5	**2.243**
Y.9	**4.549**	Z.6	**4.097**
		Z.7	**3.817**
		Z.8	**3.307**
		Z.9	**2.886**

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF. Nilai tiap indikator pada kebanyakan indikator yang ada dalam penelitian ini lebih dari nilai *rule of thumb* (<5). Maka dari itu seluruh indikator dinyatakan tidak memenuhi nilai *rule of thumb.*

Keempat, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu seberapa andal instrumen dalam mengukur variabel yang diinginkan secara konsisten. Pengujian ini mencakup beberapa indikator, seperti Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE), yang masing-masing memiliki peran dalam menilai stabilitas dan ketepatan instrumen pengukuran.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.960	0.961	0.965	0.716
X2	0.984	0.984	0.985	0.795
X3	0.965	0.966	0.972	0.852
Y	0.965	0.968	0.969	0.688
Z	0.987	0.987	0.988	0.829

Hasil uji reliabilitas dilihat dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan AVE yang tertera pada tabel di atas yang kemudian dibandingkan dengan nilai *rule of thumb* (>0,7). Setidaknya diperlukan tiga dari empat uji untuk memenuhi nilai rule of thumb agar model penelitian dapat dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan AVE pada penelitian ini sudah memenuhi nilai *rule of thumb* (>0,7), maka dari itu seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Kelima, dilakukan analisis model struktural bertujuan untuk menunjukkan bagaimana kontribusi serta hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Beberapa uji yang dilakukan pada tahap ini antara lain: R-Square, Q-Square predictive relevance, dan uji hipotesis.

Tabel 5. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.763	0.760
Z	0.813	0.810

Angka tersebut menunjukkan model dalam penelitian ini bersifat kuat, karena variabel dependen dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel independen sebanyak lebih dari 75%.

Tabel 6. Hasil F-Square

	X1	X2	X3	Y	Z
X1				0.030	0.090
X2				0.071	0.028
X3				0.104	0.099
Y					0.208
Z					

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat terlihat bahwa nilai F-Square variabel X1; X2; dan X3 terhadap variabel Y juga X1; X2; dan X3 terhadap Z menunjukkan pengaruh yang lemah, karena memiliki nilai yang lebih dari 0,02 tetapi kurang dari 0,15. Lebih lanjut, Y terhadap Z terhitung memiliki pengaruh yang sedang karena memiliki nilai yang lebih dari 0,15 tetapi kurang dari 0,35.

Tabel 7. Hasil Q-Square

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
X1	3.498.000	3.498.000	
X2	5.406.000	5.406.000	
X3	1.908.000	1.908.000	
Y	4.452.000	2.155.815	0.516
Z	5.406.000	1.803.306	0.666

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai Q2 dari M dan Y secara berturut-turut adalah 0,516 dan 0,666. Angka tersebut sudah memenuhi *rule of thumb* yaitu nilai Q2 harus lebih dari nol, maka model tersebut sudah memenuhi relevansi prediktif di mana model sudah direkonstruksi dengan baik.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 -> Y	0.151	0.171	0.105	2.936	0.041
X1 -> Z	0.008	0.026	0.130	1.990	0.022
X2 -> Y	0.361	0.350	0.122	2.972	0.003
X2 -> Z	0.168	0.184	0.117	2.427	0.011
X3 -> Y	0.400	0.391	0.092	4.363	0.000
X3 -> Z	0.364	0.363	0.087	4.165	0.000
Y -> Z	0.405	0.424	0.090	4.516	0.000

X1 -> Y -> Z	0.061	0.073	0.049	2.232	0.048
X2 -> Y -> Z	0.146	0.149	0.063	2.317	0.021
X3 -> Y -> Z	0.162	0.165	0.050	3.202	0.000

Berdasarkan hasil uji T-Statistics seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, hipotesis tersebut yaitu: pengaruh tata ruang pelatihan terhadap *attention span;* pengaruh tata ruang pelatihan terhadap efektivitas pelatihan SDM; pengaruh metode pelatihan terhadap efektivitas pelatihan SDM; pengaruh metode pelatihan terhadap efektivitas pelatihan SDM; metode pelatihan terhadap *attention span;* kompetensi instruktur terhadap efektivitas pelatihan SDM; kompetensi instruktur terhadap *attention span;* metode pelatihan terhadap efektivitas pelatihan SDM melalui *attention span;* tata ruang pelatihan terhadap efektivitas pelatihan SDM melalui *attention span; attention span* terhadap efektivitas pelatihan SDM; dan kompetensi instruktur terhadap efektivitas pelatihan SDM melalui *attention span*.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelatihan SDM, pengambil kebijakan dapat lebih memperhatikan kompetensi instruktur pelatihan. Sebab instruktur pelatihan yang kompeten, terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelatihan SDM dan *attention span* peserta dilihat dari nilai signifikansi yang mencapai 100%. *Attention span* sendiri terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelatihan SDM yang dilihat dari nilai signifikansi yang mencapai 100%. Artinya, penunjukkan instruktur pelatihan yang kompeten memiliki peran yang sangat krusial dalam mempengaruhi efektivitas pelatihan SDM. Setelahnya, pengambil kebijakan baru dapat mempertimbangkan metode pelatihan dan juga menyusun tata ruang pelatihan yang baik sehingga dapat menghasilkan luaran pelatihan SDM yang efektif. Hal ini disebabkan karena metode pelatihan dan tata ruang pelatihan secara berturut-turut terbukti memiliki tingkat signifikansi yang lebih rendah dibandingkan dengan instruktur pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang berarti bahwa tata ruang pelatihan, metode pelatihan, dan kompetensi instruktur seluruhnya berpengaruh positif terhadap attention span dan efektivitas pelatihan sumber daya manusia. Penelitian ini juga menemukan bahwa attention span berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, memperlihatkan bahwa peserta dengan tingkat perhatian yang baik cenderung mendapatkan hasil pelatihan yang lebih optimal. Secara khusus, kompetensi instruktur menunjukkan pengaruh paling signifikan, baik secara langsung terhadap efektivitas pelatihan maupun melalui peningkatan attention span peserta. Di sisi lain, metode pelatihan dan tata ruang pelatihan juga memberikan kontribusi yang positif, meskipun tingkat signifikansinya lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi instruktur.

Saran yang dihasilkan dari penelitian ini meliputi beberapa hal penting. Pertama, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, pengembangan kompetensi instruktur perlu menjadi prioritas. Pengambil kebijakan disarankan untuk memilih dan mengembangkan instruktur yang kompeten, karena instruktur yang berkualitas dapat meningkatkan attention span peserta dan, pada akhirnya, efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Kedua, perlu diperhatikan kondisi yang mendukung perhatian peserta, misalnya dengan menciptakan tata ruang yang nyaman dan mengimplementasikan metode pelatihan yang bervariasi, mengingat pentingnya attention span dalam keberhasilan pelatihan. Ketiga, optimalisasi metode dan tata ruang pelatihan dapat memperkuat efektivitas pelatihan. Dengan merancang metode yang sesuai dengan karakteristik peserta dan menata ruang pelatihan secara kondusif, keterlibatan peserta dapat ditingkatkan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, diharapkan efektivitas pelatihan sumber daya

manusia dapat lebih optimal, memberikan dampak positif bagi pengembangan sumber daya manusia di organisasi, terutama dalam konteks Perusahaan Tambang X, yang menjadi lokasi penelitian ini.

REFERENSI

Abenov, T., Franklin-Hensler, M., Grabbert, T., & Larrat, T. (2023). Has mining lost its luster? Why talent is moving elsewhere and how to bring them back. *McKinsey & Company, February*, *14*.

Garavan, T. N., O'Brien, F., Duggan, J., Gubbins, C., Lai, Y., Carbery, R., Heneghan, S., Lannon, R., Sheehan, M., & Grant, K. (2020). The current state of research on training effectiveness. *Learning and Development Effectiveness in Organisations: An Integrated Systems-Informed Model of Effectiveness*, 99–152.

Grensing-Pophal, L. (2019). *The critical link between effective training and retention*.

Hafeez, M. (2021). Impact of Teacher's Training on Interest and Academic Achievements of Students by Multiple Teaching Methods. *Pedagogical Research*, *6*(3).

Lake, K. (2024). L&D Trends in 2024: Shaping Future Workforces and Optimizing Learning as a Business. *Strategy, Alignment and Planning*.

Lund, E., Pekkari, A., Johansson, J., & Lööw, J. (2024). Mining 4.0 and its effects on work environment, competence, organisation and society–a scoping review. *Mineral Economics*, 1–14.

Ogbonnaya, C., & Aryee, S. (2022). HRM practices, employee well-being, and organizational performance. In *Handbook on management and employment practices* (pp. 369–391). Springer.

Peretz, H. (2024). Sustainable Human Resource Management and Employees' Performance: The Impact of National Culture. *Sustainability*, *16*(17), 7281.

Rockwood, K. (2022). *How learning and development can attract—And retain—Talent*. SHRM. https://www. shrm. org/hr-today/news/all-things-work/pages/howlearning ….

Zhang, M., & Calvo, R. A. (2021). The Influence of Mind-wandering and Affective States on Cognitive Control. *Cognition and Emotion*.