

PERAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)

Fransiskus Roy Sukardi^{1*}, Amiruddin Kalbuadi²
Universitas Terbuka¹
Universitas Teknologi Mataram²
Jl. Pulau Indah No. 6 Oesapa Barat, Kota Kupang*
roysukardi92@gmail.com*

ABSTRACT

The goals of an organization or company can be achieved if it is supported by employees who have competencies according to the field within the company, therefore employees are an important production factor. Companies need human resources who have competencies according to their fields to run the business in the most effective way. Employees help the company achieve its goals by leading, thinking, and planning. To achieve organizational goals, companies carry out integrated training and education for their employees. One of the efforts made by companies to improve the quality of human resources in the world of work is by providing training. Training is the process of training and equipping employees with skills, knowledge and intellectual abilities. The aim of this literature research is to determine the role of training in improving employee performance using the literature review method. Literature studies are based on searching scientific articles. The research results show that training has an important role in increasing employee competency which will encourage increased employee performance

Keywords: Training, Competency Improvement, Employee, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan salah satu aset yang berharga berharga karena kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sangat didukung oleh kinerja dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. karyawan yang diterima dalam organisasi adalah yang memiliki kompetensi yang memenuhi peran untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan mampu bekerja sama dapat mendukung perusahaan mencapai laba atau keuntungan yang paling maksimum. Tingkat persaingan yang tinggi di sektor ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat menggunakan dan mengelola sumber daya manusia untuk dapat berinovasi dan kreatif untuk mencapai target laba perusahaan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan harus mendapat perhatian lebih sehingga perusahaan dapat mencapai target perusahaan.

Kompetensi dari karyawan dalam hal ini sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Aktivitas operasional

perusahaan dapat berjalan baik, apabila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan tinggi untuk mengelola aktivitas usaha dan mencapai target perusahaan. Keberhasilan perusahaan menghadapi tantangan global seperti perkembangan teknologi harus diikuti dengan peningkatan kompetensi karyawan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam melanjutkan usahanya atau *going concern*. Karyawan bekerja dalam perusahaan sebagai pelaksana, pemikir dan perencana aktivitas atau operasional perusahaan. Kinerja mengacu pada performa karyawan yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai keuntungan perusahaan. Pentingnya kompetensi karyawan disadari oleh perusahaan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan dalam mengelola perusahaan.

Peningkatan kompetensi karyawan dimulai dengan merencanakan program-program peningkatan keahlian dan pengetahuan. Perencanaan tersebut dimulai dengan penetapan program pendidikan dan pelatihan yang strategis dan terukur melalui analisis situasi dan kebutuhan perusahaan yang dilakukan oleh divisi pengembangan sumber daya manusia. Dari hasil analisis tersebut perusahaan menetapkan program-program peningkatan kompetensi karyawan yang dilakukan melalui pelatihan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling strategis dari semua sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak dapat digunakan atau dikelola untuk menghasilkan hasil bagi perusahaan. Namun, banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk keberlangsungan bisnis mereka.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas adalah memberikan pelatihan kepada karyawan di dunia kerja. Pelatihan menjadi suatu proses yang membentuk dan membekali karyawan dengan menambah kemampuan intelektualnya, keterampilan, pengetahuan dan bagaimana perilakunya. Pelatihan yaitu tahapan peningkatan keterampilan kerja karyawan secara metode (teknis) dan pengelolaan perusahaan. Program pelatihan ataupun pendidikan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi karyawan meningkat secara efektif hal ini dikarenakan karyawan telah mengetahui deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab sehingga mendorong tingkat moral kerja yang lebih baik.

Salah satu pendekatan terbaik dalam melakukan investasi dalam sumber daya manusia adalah dengan pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan

kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang (Price, 2016). Oleh karena itu pelatihan dan Pendidikan yang berkelanjutan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagaimana seseorang berhasil melaksanakan tugasnya, atau bagaimana seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, atau bagaimana seseorang dapat melaksanakan fungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk melakukannya, dikenal sebagai kinerja. Menilai ketercapaian pekerjaan dengan target yang ditetapkan adalah salah satu cara untuk menilai kinerja pekerja dalam menyelesaikan tugas.

Maka peneliti tertarik untuk membahas bagaimana peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan? membahas secara khusus bagaimana pelatihan menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan literatur review yang saling memiliki keterkaitan terhadap pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Tujuan kajian literature review ini menentukan bagaimana penelitian pelatihan berkembang dan apa yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan studi pustaka, yaitu artikel yang diidentifikasi melalui analisis deskriptif dan eksploratif. Dengan membandingkan atau mengulas isi, pembahasan, dan hasil dari masing-masing penelitian, peneliti membuat kesimpulan.. Artikel yang digunakan didapat dari jurnal-jurnal yang berkaitan dan buku yang sering digunakan. Penelitian literatur mengenai Sumber daya manajemen dalam hal ini pelatihan untuk mendukung analisis tentang kinerja karyawan, kemudian didasarkan pada penelitian empirik. Telah banyak penelitian yang dilakukan dengan berfokus pada bagaimana peran pelatihan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Studi Pustaka merupakan metode analisis evaluasi yang kritis dan mendalam terhadap kajian penelitian terdahulu. Tahapan evaluasi kritis tersebut terdiri dari merangkum, mereview secara kritis terhadap artikel penelitian yang akan ditinjau yang kemudian akan dibahas dan dikaji lebih dalam pembahasan.

Alur pemikiran dalam penelitian ini diawali dengan sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu organisasi atau Perusahaan. Salah satu faktor yang berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor pelatihan.



Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Terdapat berbagai artikel yang meneliti bagaimana peran pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dipublikasikan sejak tahun 2019 sampai dengan 2023. Tabel 1 menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mengkaji peran pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan artikel-artikel yang dipilih berdasarkan pada jurnal yang bereputasi yakni terakreditasi sinta dan garuda.

Tabel 1. Tabel Jurnal Referensi

Judul	Jurnal
Peran Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)	e-JRM: Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol.8 No.09 Agustus 2019
Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator	SERAMBI : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam, Vol.3, No.1 (2021)
<i>The Effect of Education and Job Training on Increasing Employee Productivity at PT. Sagami Indonesia</i>	<i>Journal of Management Science (JMAS)</i> , Vol. 4, No.2 (2021)
Peran Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Edunomika, Vol 6, No.2 (2022)
Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), Vol.2 No.1 (2023)
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivits Kerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Kcu Kalimantan	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.11, No.2 (2023)

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Karyawan Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung) Jurnal Manajemen Diversifikasi, Vol. 3, No.2 (2023)

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Artikel penelitian pada Tabel 1 diatas merupakan kajian studi kasus tentang faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Analisis Topik

Topik yang dikaji yakni peran pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang membahas peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawan dengan tujuan mencapai target perusahaan yang dapat diukur bagaimana kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi.

Tabel 2. Tabel Analisa Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ismail Jahria, Sunaryo Hadi, M. Khoirul Anwarodin BS	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Motivasi Kerja Pelatihan Kecerdasan Emosional • Variabel Dependenden Kinerja Karyawan 	Metode Deskriptif data analisi Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang membantu peserta melakukannya dengan efektif. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Sasmito (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.
Muhammad Rifqi, Rinda Asytuti	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Budaya Organisasi Motivasi Kerja Pelatihan • Variabel Dependenden Kinerja Karyawan 	Analisis data menggunakan analisis regresi moderasi dengan metode uji interaksi.	Secara individu budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan
Amalia Resi, Risa Kartika Lubis	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Pendidikan Pelatihan • Variabel Dependenden Kinerja Karyawan 	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan pendidikan dan pekerjaan

			pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Sagami Indonesia
Sarjito, Sutianingsih	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Pengembangan Karir Motivasi Pelatihan • Variabel Dependen Kinerja Karyawan 	Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan
Muhammad Demsi Dupri, Nina Lelawati, Siti Handayani	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Pendidikan Pelatihan • Variabel Dependen Kinerja Karyawan 	Alat analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F	Pelatihan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap penelitian sebelumnya menjawab tujuan penelitian mengenai peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu tersebut telah memperkuat atau membuktikan hipotesis penulis tentang tujuan penelitian ini, yaitu bahwa pelatihan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Amalia & Lubis (2023) mendukung gagasan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan. Manajemen sumber daya manusia berperan mengembangkan kemampuan karyawan untuk membuat suatu perusahaan lebih kompetitif atau bersaing ditemukan dalam penelitian Dupri, Lelawati & Handayani (2023) yang menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan keahlian karyawan sehingga mencapai peningkatan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan pelatihan. Apabila pelatihan maupun pendidikan dapat dilaksanakan perusahaan dengan baik, maka dapat tercapai kinerja karyawan tinggi sehingga target ataupun tujuan perusahaan dapat tercapai. Optimalisasi Kinerja karyawan akan mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur ini, diperoleh kesimpulan yaitu pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan ditunjukkan dengan produktivitas karyawan yang meningkat, hal ini disebabkan pengetahuan dan wawasan diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidang dan

tupoksi yang dibebankan kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan akan mendorong terjadinya peningkatan kompetensi dari karyawan sesuai dengan bidangnya sehingga kinerja karyawan meningkat.

SARAN

Saran berkaitan dengan hasil penelitian yakni, terdapat berbagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan yakni reward, motivasi kerja, kepemimpinan, dan masih banyak faktor lainnya. Pelatihan pada karyawan merupakan faktor yang mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis menyarankan untuk dapat menambah berbagai faktor yang ada dan dapat menggunakan analisis path atau jalur untuk melihat bagaimana jalur atau hubungan dari masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Amalia, R., & Lubis, R. K. (2021). The Effect of Education and Job Training on Increasing Employee Productivity at PT. Sagami Indonesia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(2), 28-32.
- Dupri, M. D., Lelawati, N., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Karyawan Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(2).
- Fachrianda, N. P., & Nuridin, H. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivits Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 849-859.
- Ismail, J., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2019). Peran Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(09).
- Price, Alan. (2016). *Human Resource Management*. Cengage, Learning, EMEA, USA
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(1), 33-40.
- Sarjito, S., & Sutianingsih, S. (2022). Peran Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2).