

## Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur

Shofi Nur Fauziyah<sup>1\*</sup>, Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia  
E-mail: [nurfauziyahshofi@gmail.com](mailto:nurfauziyahshofi@gmail.com)<sup>1</sup>, [m.kuswinarno@gmail.com](mailto:m.kuswinarno@gmail.com)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis: [nurfauziyahshofi@gmail.com](mailto:nurfauziyahshofi@gmail.com)\*

**Abstract.** Organizations must be able to adapt and innovate to maintain their edge in the increasingly competitive era of globalization. Employee performance is a critical component that contributes to organizational success. An organized and sustainable job training program is one of the most effective methods. This research is a descriptive qualitative research, with a literature study approach to analyze the role of training in improving employee performance. The data sources in this study consist of various scientific articles, journals, books, and research reports that focus on the relationship between training and employee performance. The results show that employee training has a significant impact on individual and organizational performance. Based on the literature review conducted, there is a consensus that a structured and relevant training program can improve employees' skills, knowledge and motivation. By understanding the factors that influence training effectiveness, organizations can formulate more appropriate strategies to achieve desired business goals.

**Keyword:** Employee Training, Employee Performance, Training Role

**Abstrak.** Organisasi harus mampu beradaptasi dan berinovasi untuk mempertahankan keunggulan mereka di era globalisasi yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan adalah komponen penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Program pelatihan kerja yang terorganisir dan berkelanjutan adalah salah satu metode yang paling efektif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskripsi, dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari berbagai artikel ilmiah, jurnal, buku, dan laporan penelitian yang berfokus pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, terdapat konsensus bahwa program pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih tepat untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

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

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu beradaptasi dan berinovasi untuk mempertahankan keunggulan mereka di era globalisasi yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan adalah komponen penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Program pelatihan kerja yang terorganisir dan berkelanjutan adalah salah satu metode yang paling efektif. “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” (Kaswan. 2015).

Pelatihan karyawan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat memahami tugas mereka dengan lebih baik dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan dapat berfungsi untuk meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam banyak kasus, perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan karyawan mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja individu dan tim. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan yang efektif cenderung lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Meskipun banyak perusahaan telah membelanjakan sumber daya untuk program pelatihan, masih sulit untuk mengukur dan memahami bagaimana pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian menyeluruh terhadap literatur untuk menemukan berbagai komponen yang mempengaruhi kualitas pelatihan serta hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Dengan memahami peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan strategis, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai literatur yang ada dalam bidang ini, untuk mendapatkan wawasan dan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang tepat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Karyawan**

Seringkali terjadi ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaan di suatu organisasi. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka. Orang-orang memperoleh kemampuan untuk bekerja melalui proses pelatihan.

Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Menurut Ivancevich dalam Halim, K.O. Mona. Loren, E. & Wijaya, D. (2019), pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain.

Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup mungkin berkinerja buruk dan membuat kesalahan yang merugikan. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang dapat mereka gunakan di tempat kerja mereka saat ini. Dalam beberapa kasus, ada perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Yang pertama adalah lebih luas dalam arti bahwa berfokus pada pembangunan keterampilan baru yang bermanfaat untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

Menurut Seal dalam Setiawan (2012:102) ada 4 alasan utama pentingnya pelatihan dan pengembangan staf yaitu:

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas yang harus dilakukan seseorang.
2. Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan jangka panjang.
3. Perubahan dalam harapan dan komposisi angkatan kerja.
4. Peningkatan dalam kualitas produk maupun jasa.

Pada umumnya, aktivitas yang paling dapat dilihat dari pekerjaan karyawan adalah pelatihan. Namun, bagi suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan tenaga kerja merupakan aktivitas yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Beberapa tujuan pelatihan sumber daya manusia termasuk:

1. Meningkatkan kualitas kerja
2. Meningkatkan output
3. Meningkatkan kesadaran filosofis dan mental.
4. Meningkatkan moralitas, etika, dan semangat untuk bekerja.
5. Memperbaiki kinerja
6. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk memaksimalkan hasil mereka.
7. Meningkatkan keamanan dan kesehatan (K3) di tempat kerja.
8. Meningkatkan pertumbuhan pribadi Anda
9. Mengikuti kemajuan terbaru dalam teknologi.

Dengan memberikan karyawan keahlian baru untuk dapat mengerjakan tugasnya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan (Kasmir, 2016). Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018), untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, perlu dipahami sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir, baik oleh pegawai dalam merencanakan karirnya maupun oleh organisasi dalam membantu pegawainya merencanakan dan merealisasikan karirnya. Adapun indikator pelatihan kerja untuk karir lebih baik yaitu: (1) kebutuhan pelatihan, (2) tujuan pelatihan, (3) metode pelatihan, dan (4) evaluasi.

## **Kinerja Karyawan**

Perusahaan harus memperhatikan kinerja. Ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja digunakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai ukuran untuk menilai seberapa baik kinerja seorang pekerja (Khan & Mashikhi, 2017). Kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis karena kinerja mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dilakukan dan kinerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Amegayibor, 2021). Oleh karena itu, kata "kinerja" berasal dari kata dasar "kerja" dalam bahasa Indonesia, yang menterjemahkan kata "prestasi" dari bahasa asing, dan juga dapat berarti "hasil kerja". Tingkat pencapaian hasil adalah definisi dari "kinerja". Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai output, atau hasil, dari proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi terhadap input tertentu.

Kinerja tersebut harus memenuhi beberapa kriteria untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan bahwa operasi yang diharapkan perusahaan berjalan sesuai dengan harapan. Berikut kriteria seseorang yang mempunyai kinerja yang baik:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko. Ini adalah ciri-ciri orang yang berhasil.
3. Memiliki tujuan yang dapat dicapai.
4. Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
5. Dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, gunakan umpan balik yang konkret.
6. Mencari kesempatan untuk melaksanakan rencana.

Untuk mengetahui apakah terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan evaluasi dan menyimpulkan kinerja karyawan dalam periode kinerja tertentu. Biasanya penilaian kinerja menggunakan periode 1 tahun sebagai batasan periode kinerja.

Penilaian kinerja mencakup hal-hal berikut: 1) evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya dengan kaitannya dengan sasaran dan tujuan kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun; biasanya, penilaian ini berkaitan dengan apa yang telah dicapai dan apa yang belum tercapai. 2) mencatat tantangan atau hambatan yang dihadapi pada tahun sebelumnya dan menemukan apa yang bias dilakukan.

Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah

- 1) Kinerja yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas individu atau tim. Ketika setiap individu bekerja dengan efektif, tujuan organisasi atau pribadi dapat dicapai dengan lebih cepat dan efisien.

- 2) Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja
- 3) Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan
- 4) Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang obyektif
- 5) Kinerja yang baik biasanya berkaitan dengan hasil yang berkualitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskripsi, dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti.

#### **Sumber penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari berbagai artikel ilmiah, jurnal, buku, dan laporan penelitian yang berfokus pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian mencakup publikasi yang diterbitkan dalam tujuh tahun terakhir untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh adalah terkini dan relevan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, terdapat konsensus bahwa program pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan. Beberapa penelitian yang diteliti memberikan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut artikel yang diteliti oleh (Alhidayatullah, Muh. Abdul Aziz) tahun 2022 yang berjudul "The Role of Job Training in Improving Employee Performance" mengungkap efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas instruktur, materi yang disajikan, metode, tujuan, dan lingkungan pelatihan adalah faktor penentu dari efektivitas pelatihan. Instruktur pelatihan terbukti mendorong peningkatan yang signifikan dengan hasil yang lebih tinggi yang diperoleh setelah beberapa pelatihan. Peserta pelatihan akan melakukan

lebih baik dengan materi yang relevan dan metode yang efisien daripada hanya metode atau hanya materi. Sedangkan tidak terlalu efektif bagi peserta untuk tujuan pelatihan adalah elemen yang efektif untuk pelatihan. We cant see statistical difference to be salient, the proper choice is also important to get the maximum results. Adanya lingkungan pelatihan terbukti mendorong hasil yang positif dan adalah faktor penting dalam efektivitas pelatihan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan program pelatihan yang komprehensif yang mencakup semua elemen ini untuk mencapai kinerja optimal.

Begitu juga pada penelitian dari (Asmawarna Sinaga, dkk) tahun 2020 yang berjudul "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota" mengatakan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota menunjukkan bahwa etika kerja yang baik, sesuai dengan ajaran Islam, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Proses pelatihan dan pengembangan karyawan terbukti sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, kualitas pelayanan yang baik dari karyawan berkontribusi pada respons positif dari pelanggan, mencerminkan hubungan yang harmonis antara karyawan dan nasabah. Sikap ramah, sopan, dan teliti yang ditunjukkan oleh kepala cabang dan karyawan juga berperan dalam meningkatkan kualitas layanan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif di Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Sama halnya dengan Studi tahun 2020 yang ditulis oleh Nurul Khastelia H. dan Bachruddin Saleh L. berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung" menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dengan 80,3%, penilaian responden terhadap pelaksanaan pelatihan menunjukkan hasil yang baik, meskipun perusahaan belum mencapai targetnya. Kinerja karyawan juga dinilai baik, dengan 79,8%. Secara statistik, pelatihan berkontribusi sebesar 62,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai literatur yang diteliti, ditemukan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengikuti program pelatihan cenderung merasa lebih percaya diri dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada loyalitas

terhadap organisasi. Meskipun banyak organisasi telah berinvestasi dalam program pelatihan, masih terdapat tantangan dalam mengukur dampak nyata dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan antara harapan dan realitas seringkali terjadi, terutama jika program pelatihan tidak disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan sebelum merancang program.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan:

1. Analisis Kebutuhan: Melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam untuk memastikan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Keterlibatan Manajemen: Meningkatkan keterlibatan manajemen dalam proses pelatihan untuk memberikan dukungan yang lebih baik.
3. Evaluasi Program: Melakukan evaluasi sistematis terhadap program pelatihan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengoptimalkan hasil.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih tepat untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amegayibor, G. K. (2021). The effect of demographic factors on employees' performance: A case of an owner-manager manufacturing firm. *Journal Title*, 1(2), 127–143.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In D. A. S. Rahardjo (Ed.), *Kinerja karyawan* (pp. 229–282). Bandung: CV Mandar Maju.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber daya manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Halim, K. O. M., Loren, E., & Wijaya, D. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1), 2089–859.
- 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>

- Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022). The role of job training in improving employee performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Ilim, N., Khairul Wahyudi, A., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Isa Anshori, M. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. A. (2017). Impact of teamwork on employees' performance. *Journal Title*, 4(11), 14–22.
- Setiawan, T. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas*. Jakarta: Penerbit Platinum.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*, 6(1), 351–360.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>