

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Abdur Rahman¹, Erival Novriansyah², Hepi Ayu Lestari³, Naifa Aulia Husna⁴,
Nala Agustin⁵, Hendra Riofita⁶

email : abdurrahmanbinraihan29@gmail.com, hendra.riofita@uin-suska.ac.id
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan suatu Perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan memegang peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review dengan mengumpulkan jurnal-jurnal terkait dari tahun 2018 hingga 2023. Hasil dari beberapa review tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh beberapa teori terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan dan berkesinambungan dapat membentuk kualitas SDM menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Kinerja, Kualitas, Pelatihan.

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dan keahliannya untuk kepentingan perusahaan. Potensi manusia mempunyai dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas, dan seperti yang akan saya bahas nanti, termasuk kualitas, hanya dapat diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga lebih berguna dan berkinerja lebih baik bagi perkembangan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan faktor penting untuk membentuk dan membangun kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan terkait *job desc* yang dikerjakan. Pelatihan sangat penting dilakukan terutama bagi karyawan baru. Pelatihan yang diberikan ke karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan akan jabatan atau fungsional yang dia emban, sehingga pelatihan yang diberikan menjadi lebih terarah dan tidak sia-sia. Dengan adanya pelatihan, pekerjaan yang awalnya terlihat sulit, akan menjadi mudah.

Pelatihan mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar kemampuan karyawan terhadap suatu pekerjaan bisa berkembang. Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan Skill karyawan, menambah wawasan karyawan sehingga mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis tertarik membuat tulisan dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan". Tujuan dari penulisan ini adalah menyajikan literatur review mengenai pentingnya pelatihan

dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Hasil dari tulisan ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran mengenai pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan termotivasi melaksanakan pelatihan kepada karyawannya.

B. Landasan Teori

1. Pelatihan

Pelatihan adalah segala usaha yang dilakkan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, kegiatan terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001).

Pelatihan adalah wadah bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Henry Simamora pelatihan merupakan cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training (Simamora, 2006).

Tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerjanya dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu (Jackson, Werner, & Schuler, 2018).

Menurut Simamora, ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Pelatihan Keahlian, merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi.
- b. Pelatihan Ulang, berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
- c. Pelatihan Lintas Fungsional. melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
- d. Pelatihan Tim, merupakan kerjasama sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
- e. Pelatihan Kreatifitas, tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya serta kelaikan.

2. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam bekerja. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2012). Yang menjadi Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas dan kontribusi pekerjaan tersebut pada perusahaan (Martoyo, 2000). Hal ini sesuai dengan definisi kinerja yang dipaparkan oleh Mangkunegara, dimana ia menafsirkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014).

3. Penelitian Terdahulu

Sudah banyak penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa jurnal terkait yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng	Pelatihan berpengaruh 70,6% terhadap kinerja karyawan. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng.
3	Debby Endayani Safitri (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	85 persen responden menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang	Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa. Pelatihan memiliki pengaruh 41,5% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya merupakan variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.
5	Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruhnya adalah 61,7%,

	Ferdinand, Sawqi Saad El Hasan (2022)	Sarana Media Transindo Di Jakarta	sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
--	---------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------

C. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan literature review. Peneliti melakukan literatur review dengan mengkaji berbagai jurnal nasional yang terstandar yang diperoleh dari google scholar. Jurnal berasal dari terbitan 5 tahun terakhir, yaitu terbitan 2018 hingga 2023. Pada proses pencarian jurnal, penulis menggunakan kata kunci pencarian pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan.

D. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisikan analisis terhadap penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, didapati fakta menarik bahwa semua penelitian tersebut setuju pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun temuan dari beberapa penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018) didapati hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan juga meningkat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) didapati bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin sering dilakukan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Pelatihan yang dilakukan oleh Debby Endayani Safitri (2019) didapati hasil bahwa pelatihan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021) didapati hasil bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 41,5% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novinky Ferdinand, Sawqi Saad El Hasan (2022) didapati hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi pengaruhnya adalah 61,7%.

Semua penelitian tersebut mendukung teori dari Mangkuprawira dan Hubeis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya melalui pelatihan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Kusriyanto menjelaskan bahwa pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan kinerja (Kusriyanto, 2003).

Gary Dessler menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2011). Dengan keterampilan yang cukup, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga berdampak positif dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Carrel dkk yang mengungkapkan bahwa ada beberapa tujuan dari pelatihan yaitu meningkatkan kinerja, memperbaharui keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan organisasi, mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial dan memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi. Hasibuan menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan dapat membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan (Hasibuan, 2012).

Dari beberapa penelitian dan didukung oleh pendapat para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin sering pelatihan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, diperlukan pelatihan yang berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga kualitas SDM menjadi lebih baik dan meningkatkan keterampilannya sesuai dengan tuntutan kerja dan perusahaan.

E. Kesimpulan

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas SDM, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka kualitas dari kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu, diperlukan pelatihan yang berkelanjutan dan berkesinambungan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Anggereni, N. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 612-614.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 76-78.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke- 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S., Werner, S., & Schuler, R. (2018). *Managing Human Resources*. Oxford University Press.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 146-148.
- Kusriyanto, G. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, & Hubeis, A. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE.

- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 31-34.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 246.
- Sirnamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.