



Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan

Adinda Nurhela. S.¹, Heska Yuniarti^{2*}, Rieke Febriyanti³ Lili Sularmi⁴, Devi Putri Isnaeni⁵, Priyono⁶, Rachman Suhendar⁷, Warman⁸, Eko Cahyadi¹⁰, Ela Hardiantini¹¹

Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: nurhelas@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 02 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 04 Februari 2024</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan studi literatur. Penelitian studi literatur ini bertujuan untuk memperoleh jawaban terkait dengan pendapat, tanggapan atau persepsi untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, sehingga pembahasannya harus secara kualitatif atau menggunakan kata-kata. Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dalam suatu konteks tertentu dikaji dari sudut pandang yang menyeluruh dan holistik. Penelitian ini menggunakan penelitian studi literatur menelaah 5 jurnal yang relevan dengan penelitian penulis. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah diambil dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis buku serta jurnal dengan kaidah yang berhubungan dengan model Active Knowledge Sharing.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan.</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research is qualitative research with a literature study. This literature study research aims to obtain answers related to opinions, responses or perceptions to determine the relationship between training and employee performance in a company, so the discussion must be qualitative or use words. Qualitative research is a procedure that produces descriptive data in the form of speech or writing in a particular context studied from a comprehensive and holistic point of view. This research uses literature study research examining 5 journals that are relevant to the author's research. The type of data used is secondary data, namely data obtained indirectly. The data required in this research is taken from documents related to the research. Data collection techniques are carried out by reviewing and analyzing books and journals using rules related to the Active Knowledge Sharing model.</i></p>
<p>Keywords: Training, Employee performance.</p>	

PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi XXI dimana teknologi dan informasi akan terus meningkat dan mengalami perubahan. Hal menjadi faktor khusus manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap

asset oleh perusahaan maka sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaannya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan khususnya di Indonesia agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau meningkatkan skill dalam persaingan adalah dengan melakukan pelatihan. Dalam perusahaan tentunya perlu meningkatkan pelatihan, menurut Udin Saprudin (2020) menyatakan bahwa Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena menurut lipia Kosdianti & Didi Sunardi (2021) pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada perusahaan yang kurang menerapkan pelatihan untuk karyawan, hal ini bisa menyebabkan kurangnya kualitas kinerja yaitu disebabkan oleh penilaian kinerja yang tidak sesuai, sehingga karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Prasetyo Kurniawan & Noto Susanto (2021) karyawan yang memiliki pengalaman lama, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan. Menurut Ading Sunarto (2021) Organisasi perlu lebih memperhatikan sistem pelatihan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Tommy Hartono & Mauli Siagian (2020) pelatihan dapat mempengaruhi suatu proses dengan mempelajari keahlian maupun skill yang diperlukan pegawai baru dan pegawai yang telah lama bekerja untuk menjalankan kewajiban untuk bekerja dalam hal ini sehingga pelatihan amat diperlukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Udin Saprudin, lipia Kosdianti & Didi Sunardi, Prasetyo Kurniawan & Noto Susanto, Ading Sunarto, Tommy Hartono & Mauli Siagian) terdapat ketidakjelasan apakah tema ilmiah dari penelitian ini telah cukup. Selain itu, sulit untuk menemukan bukti kuat dari tema ini dalam literatur sumber daya manusia, terutama pada tingkat analisis organisasi. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah 1) untuk meninjau kemunculan dan atribut hubungan antara pelatihan dan kinerja perusahaan, 2) untuk mengembangkan dan mengusulkan kerangka teoritis untuk memenuhi persyaratan untuk menganalisis pelatihan dan masalah kinerja perusahaan.

Ulasan ini disusun sebagai berikut. Pertama, artikel ini mereview beberapa karakteristik pelatihan umum dan khusus, menjelaskan model teoritis yang menghubungkan pelatihan dengan kinerja perusahaan, dan mengembangkan serta mengusulkan kerangka kerja untuk menganalisis pelatihan dan masalah kinerja perusahaan. Kedua, artikel ini mengulas studi yang telah memperkirakan pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan data tingkat perusahaan dari sampel besar perusahaan atau data terperinci dari satu perusahaan tertentu. Ketiga, dalam penjelasan hasil review artikel ini secara singkat merangkum kelebihan dan kekurangan dari kedua pendekatan tersebut menggunakan data dari sampel besar perusahaan dan satu perusahaan tertentu, serta mengukur pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Artikel ini juga merangkum bagaimana studi sebelumnya telah mengukur dan memperkirakan dampak pelatihan terhadap kinerja perusahaan. Akhirnya, artikel ini membahas masalah teoretis dan metodologis, keterbatasan studi sebelumnya, dan implikasi manajerial bagi praktisi serta memberikan saran dan arahan untuk penelitian di masa depan tentang topik ini.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja. Pelatihan Kerja adalah suatu aktivitas guna untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan pada karyawan selama menjabat diperusahaan tersebut. Menurut Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Sutrisno (2019) bahwa “pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan melalui pelatihan yang diberikan.

Kinerja. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja juga dapat di artikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang di perhatikan atau yang di capai dalam

melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, Ading Sunarto (2021). Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaiannya sebuah hasil untuk mewujudkan tujuan disebuah Perusahaan. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari pencapaian seorang atau kelompok dari berbagai kemampuan dan prestasi yang dilakukan guna mencapai tujuan untuk Perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Kerja Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ini, fokusnya terutama pada penelitian yang diterbitkan di banyak jurnal nasional yang sesuai dengan kajian pada artikel ini yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Kajian Pustaka secara konsisten dengan menggunakan metode pendekatan metodologi tepat adalah jenis dari penelitian kualitatif jenis penelitian literature. Hal tersebut digunakan secara induktif sehingga tidak menimbulkan pertanyaan lanjutan. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian pustaka terkait atau pustaka yang direview.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Elsyah Azkiyathul Fangiziah, Syahrudin Agung & Immas Nurhayati (2023) Perubahan atas kinerja karyawan dapat saja terjadi kapanpun, biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal, bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusi salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kerja. Menurut Widodo dalam Udin Saprudin (2020) menyatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Udin Saprudin (2020), Lipia Kosdianti & Didi Sunardi (2021) mendapatkan hasil pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan tidak adanya kerangka berpikir di dalam penelitian yang dilakukan. Menurut Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia & Ramadani Syafitri (2023) menyatakan bahwa Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Seperti peneliti berikut ini yang mencantumkan kerangka berpikir yang di lakukan oleh Lipia Kosdianti & Didi Sunardi (2021) Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020) Prasetyo Kurniawan & Noto Susanto (2021) pelatihan terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan.

Dapat disimpulkan tinjauan studi sebelumnya memberikan gambaran yang menarik tentang hubungan antara pelatihan dan kinerja perusahaan. Para penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap pelatihan yang diadakan oleh perusahaan membuat perbedaan dari segi jenis pelatihan, perusahaan, kinerja perusahaan, dan ukuran kinerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Dalam penelitian sebelumnya di beberapa perusahaan pelatihan tidak hanya mementingkan kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin di capai tetapi, melalui program pelatihan dengan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun tim.

Seperti yang diharapkan, pelatihan memiliki berbagai efek positif pada kinerja perusahaan. Efek ini mungkin jauh lebih luas daripada hasil dari banyak penelitian yang dilakukan. Hal ini berarti dapat dibuktikan bahwa efek-efek ini sangat penting dalam hal teori dan implikasi manajerial. Oleh karena

itu, perlu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan ide-ide potensial untuk diskusi dan memberikan saran dan arahan untuk penelitian di masa depan tentang topik ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan tinjauan literatur tentang pelatihan karyawan dan pengaruh terhadap kinerja di perusahaan dan mengembangkan dan mengusulkan kerangka kerja untuk menganalisis pelatihan dan masalah kinerja perusahaan untuk menilai kelebihan dan kekurangan dari banyak penelitian sebelumnya baik dari segi metode penelitian maupun desain penelitian untuk dijadikan sebagai arahan pada penelitian di masa depan, dan meningkatkan ketepatan hasil dalam penelitian di masa depan tentang topik ini. artikel ini mereview hal penting dan mengusulkan kerangka kerja untuk menganalisis pelatihan dan masalah kinerja perusahaan. Data dari penelitian sebelumnya digunakan untuk menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kerja Karyawan di PT BPR Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi*, 7(1), 2020-237.
- 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*, 1(1), 141-150.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 273-281.
- Saprudin, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang di Wilayah Pelayanan II. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 120-138.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Bogor. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 326-335.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 161-166.