

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Damas Elvianto¹, Naufal Dwiki Rofiantoro², Puput Harohmani^{3*}, Syahwatul Khalda Fauziyah⁴, Ahmad Gunawan⁵

¹²³⁴⁵Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

*Correspondence Author Email: puputharomani89@gmail.com

Abstrak

Pelatihan karyawan merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, karena dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, yang berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia. Melalui pendekatan analitis, penelitian ini merangkum hasil dari beberapa studi terkini yang menunjukkan bahwa metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi, serta implementasi teknologi dalam pelatihan, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam program pelatihan yang berkelanjutan akan memperoleh keuntungan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, direkomendasikan kepada manajer sumber daya manusia untuk merancang program pelatihan yang adaptif dan terukur guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, Kinerja, Pengembangan SDM, Produktivitas, Kepuasan Kerja

Abstract

Employee training is a critical aspect of human resource development in companies, as it can enhance employees' skills, knowledge, and motivation, positively impacting productivity and job satisfaction. This study aims to analyze the impact of training on employee performance across various companies in Indonesia. Using an analytical approach, the study summarizes findings from recent studies indicating that training methods tailored to the specific needs of employees and organizations, along with the implementation of technology in training, can improve the efficiency and effectiveness of the learning process. The findings show that companies investing in sustainable training programs gain a competitive advantage in the market. Therefore, it is recommended for human resource managers to design adaptive and measurable training programs to enhance employee performance.

Keywords: *Employee Training, Employee Performance, Human Resource Development, Productivity, Job Satisfaction*

Article History:

Submitted: December 20, 2024

Revised: December 23, 2024

Accepted: December 23, 2024

PENDAHULUAN

Pelatihan karyawan menjadi salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Di era modern ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis. Salah satu cara yang paling efektif dalam menghadapi tantangan tersebut adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karyono & Gunawan (2021) menyatakan karyawan harus menjalani pelatihan berkelanjutan sesuai dengan kemajuan teknologi agar organisasi dapat

mencapai keberhasilan. Pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka secara lebih efisien dan produktif. Husain & Sepang (2021) menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks tersebut, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Selain meningkatkan kinerja individu, pelatihan juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mendorong inovasi dalam perusahaan. Menurut Gunawan et al. (2023) Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Selain meningkatkan kinerja individu, pelatihan juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mendorong inovasi dalam organisasi. Menurut Fidia (2018) di sektor industri perusahaan menggunakan pengembangan dan pelatihan SDM sebagai strategi pengoptimalan bisnis. Dengan adanya pengembangan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang ada sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berperan dalam membentuk kompetensi yang lebih luas untuk mendukung tujuan perusahaan.

Pada era digitalisasi ini, penggunaan teknologi dalam proses pelatihan semakin tidak terhindarkan. Teknologi memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan secara lebih fleksibel, efisien, dan interaktif. Menurut Nikmah et al., (2023), penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan memberikan pelatihan. Platform digital memungkinkan pelatihan dilakukan secara jarak jauh dengan materi yang dapat diakses kapan saja, di mana saja. Hal ini sangat relevan di tengah tuntutan perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas tanpa mengganggu operasi bisnis sehari-hari.

Pengembangan karier juga sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan perusahaan. Pelatihan yang tepat memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi yang sudah ada, sehingga dapat memperluas peluang karir mereka di masa depan. Nugraha et al., (2022) mengungkapkan bahwa pengembangan karier dan kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil. Dalam konteks ini, pelatihan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pengembangan karier dengan peningkatan kinerja.

Manajemen kepuasan karyawan juga menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pelatihan. Menurut Kamsariaty (2024) kepuasan karyawan dalam konteks kegiatan operasional, seperti bongkar muat peti kemas, sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diberikan oleh

perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka, tingkat kepuasan mereka akan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dalam industri kreatif, pelatihan sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Widodo et al., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dalam industri kreatif, seperti cetak saring sablon manual, mampu meningkatkan kualitas SDM secara signifikan. Peningkatan kualitas ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia.

METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kajian pustaka (literature review) untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pelatihan karyawan dan peningkatan kinerja di tempat kerja berdasarkan literatur yang telah diterbitkan. Sumber data utama adalah jurnal akademik, buku, laporan penelitian, dan artikel yang membahas konsep pelatihan, teori peningkatan kinerja, dan studi empiris di bidang manajemen sumber daya manusia. Data dikumpulkan melalui pencarian sistematis di database daring seperti *Google Scholar*, *ProQuest*, dan *ScienceDirect* dengan menggunakan kata kunci "*employee training*," "*performance improvement*," dan "*training impact*" (Noe, 2020; Goldstein & Ford, 2019).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif, di mana temuan dari berbagai sumber diorganisasikan berdasarkan tema-tema tertentu seperti jenis pelatihan, metode pelatihan, dan indikator kinerja. Setiap studi yang ditemukan akan dievaluasi untuk menilai relevansi, validitas, dan kontribusinya terhadap topik penelitian. Fokus utama analisis adalah mengidentifikasi pola-pola umum dan perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mempertimbangkan perspektif teori seperti teori human capital dan teori pembelajaran untuk memberikan landasan konseptual dalam membahas hubungan antara pelatihan dan kinerja (Aguinis & Kraiger, 2009).

Hasil analisis literatur akan disajikan dalam bentuk deskripsi naratif yang mengintegrasikan temuan-temuan utama dan memberikan kesimpulan yang komprehensif mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kajian ini juga akan mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan. Dengan menggunakan metodologi kajian pustaka, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman teoretis yang kuat tetapi juga rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih atau strategi bisnis yang inovatif, namun juga pada kapabilitas individu yang bekerja di dalamnya. Pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan mengasah keterampilan, memperbarui pengetahuan, dan mengadaptasi diri dengan perkembangan teknologi serta metode kerja terbaru (Nikmah et al., 2023). Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Berdasarkan penelitian Nugraha et al., (2022), pelatihan yang disertai pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Selain itu, pelatihan juga membantu mengurangi kesalahan kerja yang terjadi akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan. Menurut Gunawan (2020) pelatihan kerja memungkinkan setiap karyawan untuk memperbaiki setiap kesalahan yang mungkin dilakukan sebelumnya sehingga memungkinkan mereka untuk lebih mengembangkan kemampuan, bakat, dan kekuatannya yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja pekerjaan yang baik. Dengan demikian, pelatihan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik para karyawan dan tuntutan industri. Di sisi lain, pelatihan juga memfasilitasi pengembangan profesionalisme karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap peran mereka, serta bagaimana kontribusi mereka mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan (Husain & Sepang, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, sekaligus meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan.

Jenis-Jenis Pelatihan yang Berpengaruh pada Kinerja

Terdapat berbagai jenis pelatihan yang bisa diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan teknis misalnya, sangat penting bagi industri yang mengandalkan kemampuan teknis tinggi seperti manufaktur, IT, dan telekomunikasi. Menurut (Wahyudi et, 2023), pelatihan berbasis teknologi di era digital saat ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan transformasi digital. Pelatihan teknis tidak hanya meningkatkan kemampuan operasional karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka mampu bekerja dengan peralatan atau sistem yang lebih modern dan efisien.

Di sisi lain, pelatihan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu juga penting dalam mendukung kinerja karyawan. Pelatihan ini membantu meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja, memudahkan proses kerja tim, serta meningkatkan kemampuan manajerial. Kamsariaty (2024) menemukan bahwa kepuasan kinerja karyawan dalam kegiatan bongkar muat di perusahaan logistik dapat meningkat dengan pelatihan yang berfokus pada soft skill,

karena keterampilan ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam situasi yang dinamis. Lebih lanjut, pelatihan juga dapat mencakup aspek motivasi dan pengembangan diri. Dengan motivasi yang ditingkatkan melalui pelatihan, karyawan merasa lebih dihargai dan didorong untuk memberikan performa terbaik mereka. Pelatihan yang berorientasi pada peningkatan motivasi juga terbukti mampu meningkatkan engagement karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Husain & Sepang (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan pelatihan berbasis motivasi kepada karyawannya berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas

Salah satu dampak utama pelatihan adalah peningkatan produktivitas karyawan. Dengan pelatihan, karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, tetapi juga dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Menurut Tahulending & Assa'ady (2024) peningkatan produktivitas karyawan secara langsung berkaitan dengan kualitas layanan yang diberikan di perusahaan ritel. Karyawan yang terlatih akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas mereka, sehingga dapat memberikan layanan berkualitas yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan diri mereka cenderung lebih setia dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Pelatihan yang berkualitas juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan naik jenjang karir di perusahaan tersebut (Puspitawati et al., 2022). Loyalitas ini penting karena turnover karyawan yang tinggi bisa merugikan perusahaan, baik dari sisi finansial maupun produktivitas.

Lebih dari sekadar meningkatkan produktivitas, pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan juga mampu menumbuhkan budaya belajar dalam perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam pelatihan secara berkala cenderung memiliki mindset pertumbuhan, di mana mereka terus berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, perusahaan yang berkomitmen pada pelatihan tidak hanya menuai manfaat dari peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dari sisi inovasi dan kreativitas yang semakin berkembang di kalangan karyawannya.

Tantangan dalam Implementasi Pelatihan

Meskipun pelatihan memiliki banyak manfaat, implementasinya tidak selalu berjalan lancar. Salah satu tantangan utama adalah biaya. Perusahaan sering kali harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas, terutama jika harus melibatkan pelatih eksternal atau menggunakan teknologi terbaru (Widodo et al., 2023). Selain itu, keberhasilan pelatihan juga bergantung pada kesediaan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam program tersebut. Beberapa karyawan mungkin merasa pelatihan tidak

relevan atau tidak memberikan manfaat langsung terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan serius.

Tantangan lainnya adalah kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan di berbagai departemen dan tingkat posisi agar pelatihan yang diberikan efektif. Tanpa pemetaan yang baik, pelatihan bisa jadi tidak relevan dengan kebutuhan aktual, yang pada akhirnya tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Nugraha et al., (2022) menekankan bahwa perusahaan harus menyusun pelatihan berbasis hasil analisis kebutuhan untuk memaksimalkan dampaknya.

Selain itu, waktu pelaksanaan pelatihan juga menjadi tantangan. Banyak perusahaan yang menghadapi kesulitan dalam menentukan waktu yang tepat untuk menyelenggarakan pelatihan, terutama bagi perusahaan yang beroperasi dalam sektor industri yang terus berjalan tanpa henti, seperti manufaktur dan layanan pelanggan. Jika pelatihan dilakukan saat beban kerja tinggi, ini dapat mengganggu operasional perusahaan dan menurunkan produktivitas dalam jangka pendek.

Strategi Efektif dalam Pelatihan

Untuk memastikan keberhasilan program pelatihan, perusahaan harus menyusun strategi yang tepat. Salah satunya adalah dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan sebelum merancang program. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keterampilan apa yang perlu ditingkatkan dan bagaimana caranya memberikan pelatihan yang efektif (Krishnabudi et al., 2023). Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi pasca-pelatihan untuk mengukur sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penting untuk menyusun program pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan tidak boleh hanya bersifat sesaat, melainkan harus menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) jangka panjang. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan perusahaan. Krishnabudi et al. (2023) menekankan bahwa evaluasi berkala terhadap hasil pelatihan sangat penting untuk menilai dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, perusahaan dapat menggunakan pendekatan *blended learning*, yaitu menggabungkan pelatihan tatap muka dengan pelatihan online. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel tanpa mengganggu pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi seperti simulasi atau video interaktif untuk menyampaikan materi pelatihan yang lebih menarik dan interaktif.

Lebih lanjut, pelatihan juga harus relevan dengan tantangan masa depan yang dihadapi perusahaan. Dalam era disrupsi digital saat ini, pelatihan berbasis teknologi menjadi sangat penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Pelatihan yang memanfaatkan platform digital dapat membuat proses pembelajaran lebih efisien dan menjangkau lebih banyak karyawan secara simultan (Wahyudi et al., 2023).

Pentingnya Pelatihan Berbasis Teknologi

Seiring dengan perkembangan teknologi, pelatihan berbasis teknologi semakin penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Di era digital, kemampuan menggunakan teknologi informasi menjadi kebutuhan mendasar di hampir semua industri. Teknologi pelatihan berbasis e-learning atau platform daring memungkinkan perusahaan melatih karyawan tanpa batasan waktu dan tempat. Wahyudi et al. (2023) menyatakan bahwa penggunaan aplikasi pelatihan daring terbukti meningkatkan efisiensi pembelajaran dan mempercepat proses adaptasi terhadap alat kerja baru. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk mengurangi biaya pelatihan sekaligus menjangkau lebih banyak karyawan.

Selain itu, teknologi seperti simulasi *virtual* dan *augmented reality* (AR) juga memberikan pengalaman pelatihan yang lebih realistis dan mendekati kondisi kerja sebenarnya. Dalam sektor industri seperti manufaktur, teknik, dan kesehatan, simulasi ini memungkinkan karyawan mempraktikkan keterampilan kompleks tanpa risiko kesalahan yang berpotensi membahayakan. Widodo et al. (2023) mencatat bahwa penggunaan simulasi AR di sektor perawatan kesehatan dapat meningkatkan keterampilan bedah tanpa risiko terhadap pasien nyata. Teknologi ini tidak hanya memungkinkan pelatihan yang lebih mendalam tetapi juga meminimalisir kesalahan di lapangan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pelatihan

Selain program pelatihan itu sendiri, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi pelatihan. Lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan melalui pembelajaran berkelanjutan akan mempercepat peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang menciptakan budaya belajar cenderung lebih sukses dalam menerapkan program pelatihan jangka panjang. Tahulending dan Assa'ady (2024) menegaskan bahwa budaya belajar di tempat kerja dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan dapat dijalankan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang kolaboratif juga berkontribusi dalam menyebarkan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan kepada rekan kerja lainnya. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dapat berbagi pengetahuan dengan anggota tim lain, sehingga dampak pelatihan tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga menyebar ke seluruh tim. Krishnabudi et al. (2023) menyatakan bahwa kolaborasi antar karyawan setelah pelatihan dapat meningkatkan efisiensi tim dan mempercepat penyelesaian masalah di tempat kerja.

Evaluasi Pasca-Pelatihan

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi pasca-pelatihan sangat diperlukan. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai pengetahuan atau keterampilan yang telah diperoleh, tetapi juga untuk memahami apakah pelatihan tersebut memberikan dampak signifikan terhadap performa kerja karyawan. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes kompetensi,

penilaian langsung dari atasan, atau dengan membandingkan produktivitas sebelum dan sesudah pelatihan. Nugraha et al. (2022) menegaskan pentingnya evaluasi dalam menilai efektivitas program pelatihan serta mengidentifikasi area yang masih memerlukan peningkatan.

Selain evaluasi internal, perusahaan juga dapat menggunakan feedback dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan sebagai bagian dari proses evaluasi. Feedback ini memberikan wawasan mengenai kelemahan atau kekurangan dalam program pelatihan sehingga perusahaan dapat memperbaiki dan menyesuaikan pelatihan di masa depan. Husain dan Sepang (2021) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi pelatihan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan diri mereka, sekaligus meningkatkan efektivitas pelatihan itu sendiri.

Hubungan Antara Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja harian karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam pengembangan karier mereka. Karyawan yang terus mendapatkan pelatihan memiliki peluang lebih besar untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Kamsariaty (2024) mencatat bahwa karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan kariernya lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan.

Selain itu, pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat membekali karyawan dengan keterampilan manajerial yang dibutuhkan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Pelatihan kepemimpinan dan manajemen membantu karyawan mempersiapkan diri untuk mengambil peran yang lebih strategis dalam perusahaan. Selain itu karyawan yang mendapatkan pelatihan manajerial cenderung lebih siap menghadapi tantangan di level manajemen, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi keberlanjutan organisasi.

Pelatihan sebagai Bagian dari Manajemen Perubahan

Dalam konteks perubahan organisasi, pelatihan merupakan alat penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan kebijakan baru, teknologi, atau struktur organisasi yang berubah. Perusahaan sering menghadapi resistensi dari karyawan ketika terjadi perubahan, terutama jika perubahan tersebut memengaruhi cara kerja mereka sehari-hari. Dalam situasi seperti ini, pelatihan dapat menjadi sarana untuk mengurangi ketidakpastian dan membekali karyawan dengan pengetahuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi. Husain dan Sepang (2021) menekankan pentingnya pelatihan dalam proses manajemen perubahan, terutama untuk mempersiapkan karyawan menghadapi transformasi digital.

Selain itu, pelatihan yang dilakukan selama proses perubahan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada karyawan mengenai tujuan dan manfaat dari perubahan tersebut. Dengan demikian, pelatihan membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan, sehingga proses transisi dapat berjalan dengan lebih lancar dan efektif.

KESIMPULAN

Pelatihan karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing di pasar. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kolektif dalam organisasi. Melalui investasi dalam pelatihan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi berbagai tantangan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan rutin, melainkan strategi jangka panjang yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Program pelatihan yang dirancang dengan tepat memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Selain itu, pelatihan membantu perusahaan menjaga daya saing di industri yang terus berubah, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mencapai kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474.
- Fidia, Y. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 353–356.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2019). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Waveland Press.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi pada departemen produksi pada salah satu perusahaan tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1222–1234.
- Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 1–12.
- Kamsariaty, K. (2024). Manajemen kepuasan kinerja karyawan dalam kegiatan bongkar muat peti kemas pada PT Seroja Cabang Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 113–116.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.

- Krishnabudi, N. G., Saleh, C., Purwanti, G. A., & Natalia, P. (2023). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan: Studi kasus perusahaan start-up di PT. Global Talentlytica Indonesia. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(3), 221–230.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. G. G. H. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap peningkatan karir pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi of Kemdikbud*, 5(2), 231–248.
- Tahulending, A., & Assa'ady, M. C. U. (2024). Dampak produktivitas karyawan terhadap kualitas layanan di perusahaan ritel. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(4), 47–57.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., & Choiri, D. U. (2023). Pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas (SDM) pada industri kreatif cetak saring sablon manual. *Ganesha: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 137–141.