

## PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ghina Ulayya Hidayat \*<sup>1</sup>

Email<sup>1</sup>: [202310515115@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515115@mhs.ubharajaya.ac.id)

Deslita Kayla Nasywa

Email<sup>2</sup>: [202310515109@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515109@mhs.ubharajaya.ac.id)

Sandi Dian Saputra

Email<sup>3</sup>: [202310515115@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515115@mhs.ubharajaya.ac.id)

Sulistiasih

Email<sup>4</sup>: [sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id)

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### Abstract

*Companies need to continuously improve employee performance in this fast-paced and cutthroat business environment to remain relevant and face new challenges. Training is one method that has been successful in improving employee performance. Employee performance can be improved and their effectiveness in carrying out their work can be increased through training that increases their knowledge, skills and competencies. The purpose of this research is to find out how job training can influence employee performance in a company. This research uses the literature review method to collect, analyze and obtain a general view regarding the effect of job training on employee performance. Through this research, it can be seen that there is a significant influence of job training on employee performance, namely that employees can work professionally in their field, improve employee skills and abilities, increase work motivation, and improve work discipline.*

**Keywords:** Job training, employee performance.

### Abstrak

Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan kejam ini agar tetap relevan dan menghadapi tantangan baru. Pelatihan merupakan salah satu metode yang berhasil baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan efektivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode literature riview untuk mengumpulkan, menganalisis dan

---

<sup>1</sup> Korespondensi Penulis.

memperoleh pandangan umum mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini dapat dilihat pengaruh yang signifikan adanya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan dapat bekerja secara profesional di bidangnya, meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan disiplin kerja.

**Kata kunci:** Pelatihan kerja, Kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang semakin meningkat membawa serta persaingan yang semakin ketat, dimana setiap perusahaan dan setiap pelaku ekonomi harus beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul (Febrianty, 2022). Seiring dengan permasalahan baru, era globalisasi juga membawa perubahan pada pasar, teknologi, dan pola konsumsi. Oleh karena itu, agar dunia usaha dapat bersaing di pasar global, mereka harus mampu bereaksi dengan cepat dan efisien. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan strategi perusahaan yang kreatif dan mudah beradaptasi serta kemampuan analisis data yang kuat dengan kinerja karyawan yang mendukung.

Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai faktor penentu kemajuan perusahaan (Hilmi & Setiawati, 2023). Suatu perusahaan mungkin akan lebih mudah mencapai tujuannya dan meningkatkan produksi bila terdapat kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemampuan setiap perusahaan untuk berhasil dan bersaing di pasar. Perusahaan perlu mempertimbangkan kesadaran dan kepedulian karyawan ketika mencoba meningkatkan kinerja karyawan. Rasa memiliki tujuan dan kepemilikan diberikan kepada pekerja melalui kesadaran dan kepedulian, sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Oleh karena itu, dunia usaha perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya, menunjukkan kepeduliannya, dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mempengaruhi keputusan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dan manajemen harus mempertimbangkan peningkatan kinerja karyawannya dengan cara mendorong seluruh karyawan dalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas dan tugasnya secara efisien dan efektif (Munir dkk 2022). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi langsung oleh kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus memikirkan cara memotivasi seluruh anggota staf untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Manajemen perlu menyadari bahwa setiap individu mempunyai potensi yang unik serta terdapat kelebihan dan kekurangan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja.

Peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam suatu bisnis sebagian besar bergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan kejam ini agar tetap relevan dan menghadapi tantangan baru. Pelatihan merupakan salah satu metode yang

berhasil baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan efektivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Perusahaan telah berinvestasi lebih banyak pada pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

Kinerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, begitu pula kinerja seluruh perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas, yang diukur dalam jangka waktu tertentu (Sari, 2023). Organisasi dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kreativitas dengan membekali pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi mereka. Ini semua adalah komponen penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan mana pun yang berharap untuk tetap kompetitif dalam pasar yang terus berubah harus memandang pelatihan kerja sebagai investasi strategis yang penting.

Pelatihan adalah media lingkungan yang melaluinya karyawan mengembangkan sikap, keterampilan, dan kemampuan tertentu (Parta dkk, 2023). Individu dapat meningkatkan kemampuan manajemen, tenaga kerja, dan komunikasi mereka melalui pelatihan. Hasilnya, orang dapat terlibat dengan orang lain, mengelola tugas, dan mencapai tujuan dengan lebih terampil. Individu juga dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dengan menjadi lebih termotivasi, sadar diri, dan percaya diri. Melalui pelatihan, orang dapat memperoleh informasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja lebih baik dan menjadi lebih sadar diri. Selain itu, pelatihan dapat membantu pengembangan soft skill seperti manajemen waktu, kerja tim, dan komunikasi, yang semuanya penting dalam berbagai lingkungan profesional.

Karyawan yang termotivasi dan bahagia cenderung lebih kooperatif dan produktif dalam bekerja, sehingga keberhasilan menyelesaikan berbagai masalah SDM dapat menghasilkan bisnis yang lebih efektif (Munir dkk 2022). Selain itu, pekerja yang merasa puas akan lebih bersedia mengambil risiko, menjadi lebih inovatif, dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dan dapat menginspirasi anggota staf lainnya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas biasanya menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, sering mengalami kelelahan, dan stres. Mereka juga cenderung mencari pekerjaan lain dan kecil kemungkinannya melakukan upaya untuk menjadi lebih baik. Selain itu, pekerja yang merasa puas akan lebih bersedia mengambil risiko, menjadi lebih inovatif, dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dan dapat menginspirasi anggota staf lainnya. Hal ini bertujuan agar dengan diadakannya pelatihan ini, dampak stres akibat ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di luar bidang keahliannya dapat berkurang.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di banyak perusahaan, pengaruh pelaksanaan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi topik yang

lebih signifikan. Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedikit banyak dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya (Ubaidillah dkk, 2023). Pengusaha sering kali memanfaatkan pelatihan kerja sebagai taktik untuk meningkatkan kompetensi dan tingkat keterampilan staf sekaligus meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Informasi latar belakang mengenai dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting karena secara langsung mempengaruhi daya saing organisasi, produktivitas, dan inovasi di pasar yang semakin kompetitif.

Saat ini, banyak perusahaan yang menekankan pelatihan kerja untuk memastikan bahwa anggota staf mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan yang semakin kompleks dan berubah lebih cepat dari sebelumnya. Organisasi harus memastikan bahwa personelnya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan tetap relevan dengan pesatnya kemajuan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai dari penetapan tujuan perusahaan hingga penerapan strategi (Simanjuntak & Saragih, 2023). Hal inilah yang melatarbelakangi perlunya pelatihan kerja dalam rencana pengembangan SDM.

Cara membangun sumber daya manusia suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarkan organisasi, mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dan menghasilkan kinerja yang berkualitas sebagai syarat agar pegawai dapat bekerja dengan baik (Rahmah dkk, 2023). Perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan juga harus memiliki mekanisme pemantauan dan penilaian yang kuat. Agar bisnis dapat mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan pekerjaannya serta mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka, sistem harus mampu terus memantau dan menilai kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan sekaligus meningkatkan keterampilan dan hasil mereka.

## **PEMBAHASAN**

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Badrianto & Astuti, 2023). Kinerja adalah hasil individu atau keberhasilan keseluruhan dalam menyelesaikan suatu tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar produk kerja, tujuan, sasaran, atau standar yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Irham dkk, 2023). Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil individu atau karyawan pada suatu perusahaan berupa kemampuan penyelesaian tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil individu atau keberhasilan keseluruhan dalam melaksanakan suatu tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti Standar hasil kerja, sasaran, atau standar tertentu yang disepakati bersama (Novita dkk, 2023). Ciri kinerja yang baik biasanya melebihi tolak ukur yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan. Sebaliknya, kinerja dibawah standar dapat terjadi

jika seseorang gagal memenuhi kriteria atau bahkan target yang telah ditetapkan. Kemampuan seseorang dalam berhasil menunaikan kewajibannya sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. Peningkatan dorongan, rasa percaya diri, dan kesadaran diri hanyalah beberapa keuntungan yang didapat jika bekerja dengan baik. Di sisi lain, pekerjaan di bawah standar dapat mengakibatkan keputusan, demotivasi, dan hilangnya kepercayaan diri. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja seseorang sangat penting untuk mencapai kesuksesan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu kemajuan perusahaan (Hilmi & Setiawati, 2023). Suatu perusahaan mungkin akan lebih mudah mencapai tujuannya dan meningkatkan produksi bila terdapat kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemampuan setiap perusahaan untuk berhasil dan bersaing di pasar. Oleh karena itu, dunia usaha perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan serta perubahan sikap. Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Kontribusi tersebut bisa berupa waktu, kuantitas, kualitas, kehadiran, efisiensi kerja, dampak interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, maupun hasil kerja (Hilmi & Setiawati, 2023).

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah pelatihan kerja. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat disesuaikan untuk setiap organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain fasilitas, pendidikan, komunikasi, pelatihan, manajemen, dan iklim kerja. Pengusaha perlu menerapkan taktik yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pekerja, seperti menawarkan ruang kerja yang sesuai dan melakukan tinjauan kinerja yang efisien. Pelatihan adalah proses pembelajaran atau transfer keterampilan untuk pekerjaan baru dengan tujuan meningkatkan keterampilan individu dalam suatu organisasi (Hilmi & Setiawati, 2023).

Pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dan berkesinambungan terhadap pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku setiap pegawai agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan yang perlu dicapai guna memenuhi standar sumber daya manusia yang diinginkan (Novita dkk, 2023). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai untuk memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan (Parta dkk, 2023). Dengan demikian pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai wadah karyawan untuk meningkatkan skill dan kemampuan demi tercapainya visi dan misi suatu perusahaan.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis dan memungkinkan karyawan mencapai kinerja profesional di bidang keahliannya (Darmadi dkk, 2022). Hasilnya, karyawan dapat berfungsi secara profesional di bidangnya. Ada beberapa pendekatan pelatihan, termasuk pelatihan online, informal, dan formal. Pelatihan

formal biasanya diberikan oleh lembaga atau organisasi pendidikan dalam bentuk ceramah, lokakarya, atau seminar. Ada beberapa cara untuk terlibat dalam pelatihan informal, termasuk membaca buku, menonton video, atau berbincang dengan mereka yang memiliki pengalaman relevan. Pelatihan virtual dan interaktif ditawarkan oleh sejumlah platform, dan pelatihan online juga sangat populer. Oleh karena itu, masyarakat bebas memilih pendekatan pelatihan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan selera mereka.

Individu dapat meningkatkan kemampuan manajemen, tenaga kerja, dan komunikasi mereka melalui pelatihan. Hasilnya, orang dapat terlibat dengan orang lain, mengelola tugas, dan mencapai tujuan dengan lebih terampil. Individu juga dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dengan menjadi lebih termotivasi, sadar diri, dan percaya diri. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Hilman dkk (2023) dalam jurnalnya mengenai penelitian terdahulu yang berkesimpulan ditemukan korelasi yang positif serta signifikan dari pelatihan kepada kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dengan berinvestasi dalam pelatihan. Organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan pelanggan, efisiensi operasional, dan kualitas produk atau layanan mereka dengan berinvestasi pada kompetensi dan keterampilan karyawannya. Organisasi dapat menumbuhkan budaya kerja yang lebih ramah dan optimis dengan berinvestasi dalam pelatihan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Febrianty (2023) mengenai pengaruh adanya pelatihan dan yang membunyai kesimpulan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek. Salah satunya adalah peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan kerja membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan pentingnya pelatihan profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita dkk (2023) juga membuktikan bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika pelatihan kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Motivasi kerja dapat meningkat ketika karyawan mendapatkan pelatihan kerja yang dibutuhkannya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mereka yakin bahwa pelatihan yang mereka terima memenuhi tuntutan mereka. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat bekerja lebih baik dan mencapai tujuan. Perusahaan dapat meningkatkan kesuksesan dan kinerja karyawan dengan cara ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrianty (2022) beberapa kekurangan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawainya, menurut beberapa pegawai terkadang pelatihan yang diberikan kepada para pegawai belum dikuasai dengan baik dan dilaksanakan dengan maksimal tetapi perusahaan sudah mengganti sistemnya dengan sistem yang baru, disini juga membuat pegawai kurang menguasai pekerjaan bidangnya sehingga mempengaruhi perkembangan kinerja. Kinerja karyawan mungkin tidak meningkat seperti yang diharapkan jika inisiatif pelatihan dan pengembangan tidak dilaksanakan secara efektif. Salah satu kelemahan umum adalah karyawan tidak selalu memahami sepenuhnya pelatihan yang mereka terima. Karyawan yang tidak memahami pelatihannya dengan baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya secara efisien. Selain itu, pelatihan tidak dikelola dengan cara terbaik. Karyawan yang mendapat pelatihan yang tidak dilaksanakan dengan baik tidak akan mempunyai kesempatan untuk memahami dan menjadi ahli di bidangnya. Akibat hal ini, karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik biasanya melebihi tolak ukur yang ditetapkan dalam mencapai tujuan. Meningkatkan kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, fasilitas, pendidikan, komunikasi, pelatihan, manajemen, dan iklim kerja. Pelatihan didefinisikan sebagai proses transfer keterampilan untuk pekerjaan baru dengan tujuan meningkatkan keterampilan seseorang dalam suatu organisasi. Hasil pelatihan adalah karyawan dapat bekerja secara profesional di bidang yang mereka tekuni. Pelatihan dapat dilakukan secara informal, formal, atau online. Pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karyawan dapat bekerja secara profesional di bidangnya, meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan disiplin kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Badrianto, Y., Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 841-847. DOI: 10.36778/jesya.v6i1.1013
- Darmadi, D., Suryani, N. L., Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 140-148. DOI: <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16866>
- Irham, I., Syam, A. W., Andrian, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Administrasi Publik*, 3(1), 52-62. DOI: <https://doi.org/10.36232/jppadap.v3i1.4769>

- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-94. DOI: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D dkk. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 1-5. DOI <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik, Dan Supply Chain*, 3(1), 11-16. DOI: <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Simanjuntak, N. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 72-82. DOI: <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.150>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal On Education*, 5(4), 10893-10899. DOI <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>