

**Dampak Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif
Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Al- Baisuqi**

Moh. Rodiaminollah, M.M, Moh. Ali Fahmi, M.M
Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang
rodiamin07@gmail.com afahmi884@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan karyawan bagi sebuah perusahaan sangat penting, karena dipandang sebagai strategi dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, semangat kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja dengan pendekatan kualitatif dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penelitian dilakukan SMK All-Baisuqi dengan metode studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap sejumlah informan kunci seperti manajer, supervisor, dan karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja dengan pendekatan kualitatif dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur terencana dan relevan dengan kebutuhan kerja berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, efisiensi kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Selain itu, pelatihan juga memperkuat komunikasi antar tim dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Namun, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh metode penyampaian, keterlibatan manajemen, dan tindak lanjut pasca pelatihan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang strategis. Implementasi pelatihan yang tepat dapat menjadi kunci peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, produktivitas kerja, MSDM.

PENDAHULUAN

Produktivitas yang minim dan rendah menjadi salah satu tantangan dan rintangan utama yang dihadapi banyak organisasi atau perusahaan, baik di sektor usaha kecil, menengah, maupun besar. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas sering kali berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kurang efektif, seperti kurangnya pelatihan, motivasi, dan sistem penghargaan yang adil bagi karyawan.^{1 2} Hal ini berdampak langsung pada kinerja organisasi dan bahkan dapat mengancam kelangsungan bisnis, terutama pada perusahaan kecil dan menengah.^{3 4} Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif sangat dipengaruhi oleh upaya pengembangan, salah satunya melalui pelatihan karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan teknik kerja yang dibutuhkan agar karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien.⁵

Di era globalisasi dan digitalisasi Tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks. Perusahaan dituntut harus mampu menyesuaikan strategi SDM mereka dengan gaya yang sesuai dengan era saat ini, seperti diversifikasi karyawan, penggunaan teknologi digital, dan penciptaan budaya organisasi yang inklusif.⁶ Akan tetapi tidak sedikit perusahaan masih menghadapi kendala dalam mengadopsi praktik manajemen SDM yang modern, sehingga perusahaan merasa kesulitan dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.⁷

Dampak dari minimnya pemahaman dan perhatian terhadap pentingnya manajemen SDM juga menjadi faktor utama penyebab rendahnya produktivitas. Dalam banyak kasus yang terjadi di lapangan ada beberapa aspek yang diyakini sangat mempengaruhi terhadap keberlangsungan perusahaan, diantaranya aspek keuangan, produksi, dan pemasaran lebih diutamakan dibandingkan pengelolaan SDM, sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan sering terabaikan. Akibatnya, perusahaan mengalami tingkat turnover yang tinggi, motivasi kerja yang rendah serta semangat kerja yang kurang, dan kesulitan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, perusahaan yang tidak mampu mengelola SDM secara efektif cenderung

¹ Pulungan, S. (2025). Pentingnya Manajemen SDM dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*.

² Putri, A. (2025). Effective Strategies in Human Resource Management to Improve Productivity. *Digital Innovation : International Journal of Management*. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v2i2.229>

³ Mrdak, G., Nesic, S., Arsić, S., Miskic, M., Dimitrijevic, V., & Damnjanovic, A. (2023). Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure: Evidence Found in Serbian SMEs. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15064705>

⁴ Hakim, M., Ar, R., Herawati, T., Adiguna, P., Syaputra, R., Sutariyono, S., Sitohang, R., Aisha, N., Saefullah, A., & Nurrahman, S. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *Journal of Community Research & Engagement*. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>

⁵ Pawitri, A., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1659>

⁶ Putri, A. (2025). Effective Strategies in Human Resource Management to Improve Productivity. *Digital Innovation : International Journal of Management*. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v2i2.229>

⁷ Patel, P., & Cardon, M. (2010). Adopting HRM practices and their effectiveness in small firms facing product-market competition. *Human Resource Management*, 49, 265-290. <https://doi.org/10.1002/HRM.20346>

mengalami penurunan kinerja dan daya saing. Studi kasus juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan praktik HRM yang baik dan mumpuni cukup mampu merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang lebih tinggi daripada perusahaan yang tidak menggunakan cara tersebut, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis.⁸ Sebaliknya, pengelolaan SDM yang buruk dapat menjadi penyebab utama kegagalan perusahaan, yang berujung perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan, terutama di sektor usaha kecil dan menengah.⁹ Oleh karena itu, optimalisasi pengelolaan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Implementasi strategi HRM yang tepat, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang transparan, serta kebijakan kesejahteraan yang adil, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, berkelanjutan, dan kompetitif. Upaya ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Pelatihan karyawan yang baik dan relevan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis perusahaan, tetapi juga membangun karakter dan motivasi kerja yang mampu mengembangkan perusahaan.¹⁰ Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi dan kompetensi karyawan.¹¹ Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan, terutama di industri yang sangat kompetitif seperti industri garmen. Berbagai studi empiris menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹² Pelatihan yang efektif dan relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong motivasi, semangat serta kepercayaan diri, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis, dengan berpegangan teguh terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang baik dan relevan menjadi strategi yang cukup penting dalam manajemen SDM untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, terutama untuk kemajuan dan keberkangsungan perusahaan kedepan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengoptimalkan program pelatihan guna meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

⁸ Otake-Ebede, L., & Sparrow, P. (2017). HRM and productivity. **. <https://doi.org/10.4337/9781785362965.00015>

⁹ Mrdak, G., Nesic, S., Arsić, S., Miskic, M., Dimitrijevic, V., & Damnjanovic, A. (2023). Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure: Evidence Found in Serbian SMEs. Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su15064705>

¹⁰ Oktari, S., Suhardi, A., & Budiawan, A. (2023). The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity. *International Journal of Science and Society*. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i4.876>

¹¹ Simanungkalit, A., & Juniarti, J. (2025). Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT NASCO (INDOPINE) di Deli Serdang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i1.2633>

¹² Pawitri, A., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1659>

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan karyawan adalah program terencana, terstruktur yang bertujuan untuk membantu staf memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu agar kinerja mereka meningkat. Serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan¹³ Pelatihan menjadi sarana yang baik untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan guna menjalankan tugas secara efektif dan efisien, serta menjadikan karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugas akan tetapi juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.. salah satu tujuan utama pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah meningkatkan ilmu pengetahuan, wawasan, keterampilan, motivasi, karakter, serta loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang baik dan relevan juga sangat berperan dalam mengurangi kekhawatiran, kecemasan, mencapai target, dan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.¹⁴

Ada beberapa jenis pelatihan yang biasa digunakan dalam organisasi meliputi; *On-the-job training*: Pelatihan yang dilaksanakan secara langsung di lokasi kerja yang terkonsentrasi pada keterampilan praktis dan adaptasi terhadap lingkungan kerja nyata. *Coaching dan mentoring*: Pendampingan yang dilakukan oleh atasan atau rekan kerja yang dinilai punya kualitas yang mumpuni dan lebih berpengalaman untuk meningkatkan kompetensi tertentu. *Job rotation*: Rotasi pekerjaan untuk memperluas pengalaman, wawasan dan pemahaman karyawan terhadap berbagai fungsi serta tupoksi dalam organisasi. *Apprenticeship*: Magang atau pelatihan keahlian secara khusus dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. *Induction training*: Pelatihan orientasi bagi karyawan yang baru direkrut untuk memperkenalkan budaya dan prosedur organisasi.dengan tujuan agar tidak terjadi tumpang tindih jabatan atau tugas pokok dalam perusahaan *Soft skills training*: Pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, ertos kerja dan kerja sama tim, yang terbukti berdampak signifikan pada kinerja.¹⁵ Berikut beberapa model pelatihan yang sering digunakan dalam MSDM antara lain:

1. *ADDIE Model*: Model sistematis yang terdiri dari lima tahap, yaitu Analysis (analisis kebutuhan), Design (perancangan), Development (pengembangan materi), Implementation (implementasi pelatihan), dan Evaluation (evaluasi efektivitas pelatihan).
2. *Kirkpatrick Model*: Model evaluasi pelatihan yang mengukur empat level, yaitu *reaction* (reaksi peserta), *learning* (pembelajaran), *behavior* (perubahan perilaku), dan *results* (hasil terhadap organisasi).
3. *Time-spaced learning*: Metode pelatihan dengan jeda waktu antar sesi, yang terbukti efektif dalam membantu karyawan menginternalisasi dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru.¹⁶

Pelatihan karyawan merupakan inovasi bagi perusahaan serta investasi jangka panjang yang strategis dalam MSDM yang bertujuan meningkatkan kompetensi,

¹³ Sharma, R. (2024). A Study On Training Need Analysis Of Employees. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*.

¹⁴ Wambura, J. (2025). A Literature Review on the Influence of Training on Improving Employee Performance. *African Journal of Empirical Research*.

¹⁵ Ibid.,

¹⁶ Khilukha, O. (2021). THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Scientific opinion: Economics and Management*. <https://doi.org/10.32836/2521-666x/2021-74-8>

motivasi, dan kinerja karyawan. Beragam jenis dan model pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas kerja dalam perusahaan diartikan sebagai hasil tujuan dan pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktu kerja untuk mendukung keberhasilan organisasi.¹⁷ Produktivitas juga dapat diukur melalui kombinasi waktu tidak bekerja (absensi) dan waktu bekerja dengan tingkat produktivitas yang menurun (presenteeism). Indikator produktivitas kerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta konsistensi pencapaian target yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain: Kesejahteraan dan praktik kerja individu, Lingkungan sosial dan kerja, Pelatihan, motivasi, dan kompensasi, Kelelahan mata dan pencahayaan, Pengembangan keterampilan dan pembelajaran, Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.¹⁸

Produktivitas kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan merupakan hasil interaksi antara faktor individu, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, edukasi serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Upaya peningkatan produktivitas perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Teori-Teori Pendukung Hubungan Pelatihan dan Produktivitas diantaranya;

1. *Human Capital Theory*: Teori ini menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi dalam sumber daya manusia yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas ini pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi melalui output yang lebih tinggi dan efisiensi yang lebih baik.
2. *Behaviorist Learning Theory*: Teori ini menekankan bahwa pelatihan yang efektif dapat mengubah perilaku karyawan melalui pembelajaran yang terstruktur, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.
3. *Resource-Based View (RBV)*: RBV menyoroti pentingnya pelatihan sebagai sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan.
4. *Motivational Theories*: Teori motivasi menekankan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga motivasi kerja, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.¹⁹

Ada beberapa penelitian yang ditemukan terkait dampak pelatihan karyawan yaitu, Banyak penelitian menemukan bahwa pelatihan secara signifikan, terstruktur dan terencana meningkatkan produktivitas karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas output. Pelatihan yang efektif dan bersinergi dapat menjadikan karyawan lebih terampil, adaptif, dan termotivasi, sehingga berdampak positif pada kinerja

¹⁷ Maulana, M. (2024). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA. *Jurnal Manajemen dan Profesional*. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i2.2200>

¹⁸ Puspitasari, A., Kerja, L., Kerja, P., , M., Jurnal, P., Kerja, K., Sani, A., Kesehatan, F., Kerja, P., Kerja, M., Budianto, W., Kajian, P., Umi, M., & Kesehatan, P. (2025). Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Menara Universitas Muslim Indonesia. *Window of Public Health Journal*. <https://doi.org/10.33096/woph.v6i1.1611>

¹⁹ Kavitha, S. (2019). Impact of Training on Employee Productivity. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c6880.098319>

individu dan organisasi. Kompetensi karyawan seringkali menjadi mediator antara pelatihan dan produktivitas. Pelatihan meningkatkan kompetensi, yang kemudian berdampak pada produktivitas kerja.²⁰ Beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dapat bervariasi tergantung pada sektor industri, jenis pelatihan, dan dukungan organisasi. Hambatan seperti keterbatasan dana, kurangnya pelatih, dan resistensi terhadap perubahan dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Meta-analisis dan studi komparatif menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara pelatihan dan produktivitas, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda-beda antar organisasi dan industri). Peningkatan produktivitas akibat pelatihan juga dapat berkontribusi pada kinerja keuangan organisasi, seperti efisiensi biaya, pertumbuhan pendapatan, dan ketahanan operasional.²¹

Pelatihan karyawan yang efektif didukung oleh berbagai teori seperti Human Capital Theory dan RBV, terbukti secara konsisten meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Namun, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh implementasi, dukungan organisasi, dan karakteristik sektor industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif dipilih agar dapat menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan, serta memahami dinamika yang terjadi di lingkungan kerja.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data penelitian ini menggunakan Analisis Tematik dan Triangulasi Data. Fokus analisis penelitian ini yaitu Perubahan Kompetensi dan Keterampilan, Motivasi dan Kepercayaan Diri, Dampak pada Produktivitas. Partisipan terdiri dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive untuk memastikan relevansi dan kedalaman data yang diperoleh.

Metode kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara komprehensif dampak pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja, dengan menekankan pada pengalaman subjektif, perubahan perilaku, dan dinamika organisasi yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga berdampak langsung terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan kedepan. Wawancara mendalam dan observasi mengungkapkan bahwa

²⁰ Kariza, N., Budiman, R., & Maharani, A. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>

²¹ Yertas, M. (2024). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.1047>

pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat soft skills seperti komunikasi, kepercayaan diri, dan motivasi kerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang penuh dengan tantangan, lebih percaya diri, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti meningkatkan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan teknologi dan proses kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat secara nyata.

Manajemen dan pelatih juga menilai bahwa pelatihan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat kolaborasi tim. Hasil observasi menunjukkan adanya peningkatan efisiensi kerja dan penurunan kesalahan operasional setelah pelatihan dilaksanakan. Selain itu, pelatihan yang didukung oleh budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang aktif memberikan dampak lebih besar terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan karyawan merupakan investasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun motivasi, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa produktivitas kerja tidak hanya diukur dari output fisik, tetapi juga dari kontribusi individu terhadap tujuan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Dukungan manajemen, perencanaan pelatihan yang matang, serta evaluasi berkelanjutan menjadi faktor kunci keberhasilan pelatihan. Penggunaan teknologi seperti e-learning dan simulasi virtual juga memperluas jangkauan dan efektivitas pelatihan. Selain itu, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi terbukti lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Secara keseluruhan, pelatihan karyawan yang terencana, didukung budaya organisasi yang positif, dan dievaluasi secara berkala mampu meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, serta kinerja organisasi dalam jangka panjang. Pelatihan yang dirancang dan diimplementasikan secara efektif terbukti meningkatkan kompetensi teknis karyawan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih presisi dan efisien. Namun, dampaknya melampaui aspek teknis. Pelatihan juga berperan vital dalam mengembangkan kompetensi non-teknis, seperti kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan keterampilan kolaborasi, yang esensial dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dari perspektif MSDM, peningkatan kompetensi ini secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kualitas output dan pengurangan kesalahan, yang pada akhirnya mendorong produktivitas kerja secara keseluruhan.

Temuan bahwa pelatihan efektif meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan, serta berkorelasi dengan peningkatan kualitas output dan pengurangan kesalahan. Hal ini sejalan dengan proyeksi dalam Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*). Teori ini, yang dipelopori oleh Gary Becker dan Theodore Schultz, menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan akan meningkatkan "modal manusia" atau nilai ekonomi dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu. Semakin tinggi modal manusia yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, pelatihan adalah sarana utama bagi perusahaan untuk mengakumulasi modal manusia

yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan dan daya saing.

Lebih lanjut, pelatihan yang efektif memiliki dampak positif pada aspek psikologis dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan baru, motivasi dan kepercayaan diri mereka meningkat. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang secara intrinsik memengaruhi kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Ini sejalan dengan pandangan MSDM bahwa produktivitas bukan hanya soal kuantitas, tetapi juga kualitas kontribusi individu terhadap tujuan tim dan keberhasilan organisasi.

Keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada dukungan kuat dari manajemen puncak, yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap pengembangan SDM. Perencanaan pelatihan yang matang, dimulai dari analisis kebutuhan yang akurat, serta evaluasi berkelanjutan pasca-pelatihan, menjadi faktor kunci untuk memastikan relevansi dan efektivitas program. Dalam konteks MSDM modern, integrasi teknologi seperti e-learning, simulasi virtual, dan gamifikasi semakin memperluas jangkauan dan fleksibilitas pelatihan, memungkinkan akses yang lebih mudah dan pengalaman belajar yang lebih menarik. Fleksibilitas ini memungkinkan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tujuan strategis organisasi, menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pelatihan karyawan dalam kerangka MSDM yang komprehensif, ditopang oleh perencanaan strategis, dukungan manajemen, budaya organisasi yang positif, dan evaluasi berkala, tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja individual dan tim, tetapi juga mengoptimalkan efisiensi operasional dan memperkuat kinerja organisasi dalam jangka panjang. Ini menegaskan peran pelatihan sebagai penggerak utama daya saing dan keberlanjutan bisnis melalui pengembangan kapabilitas sumber daya manusianya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat motivasi, kepercayaan diri, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan yang didukung oleh budaya organisasi yang kondusif dan keterlibatan manajemen mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya perencanaan pelatihan yang matang, pemilihan metode yang sesuai, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan pelatihan benar-benar memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan karyawan merupakan strategi penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan merupakan pilar fundamental dalam MSDM yang secara signifikan mendorong peningkatan produktivitas kerja, efisiensi, dan kinerja organisasi secara jangka panjang. Implementasi pelatihan yang sistematis dan terintegrasi tidak hanya mengembangkan individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan perusahaan di tengah

dinamika pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, M., Ar, R., Herawati, T., Adiguna, P., Syaputra, R., Sutariyono, S., Sitohang, R., Aisha, N., Saefullah, A., & Nurrahman, S. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *“Journal of Community Research & Engagement”*.
- Kavitha, S. (2019). Impact of Training on Employee Productivity. *“International Journal of Recent Technology and Engineering”*.
- Kariza, N., Budiman, R., & Maharani, A. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *“Jurnal Manajemen”*.
- Khilukha, O. (2021). THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *“Scientific opinion: economics and Management”*.
- Maulana, M. (2024). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA. *“Jurnal Manajemen dan Profesional”*.
- Mrdak, G., Nesic, S., Arsić, S., Miskic, M., Dimitrijevic, V., & Damjanovic, A. (2023). Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure: Evidence Found in Serbian SMEs. *Sustainability*.
- Pulungan, S. (2025). Pentingnya Manajemen SDM dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif. AT-TAKLIM: *“Jurnal Pendidikan Multidisiplin”*.
- Putri, A. (2025). Effective Strategies in Human Resource Management to Improve Productivity. *“Digital Innovation : International Journal of Management”*.
- Patel, P., & Cardon, M. (2010). Adopting HRM practices and their effectiveness in small firms facing product-market competition. *“Human Resource Management”*, 49, 265-290.
- Pawitri, A., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT.X bagian produksi Plywood. *“Journal of Management and Digital Business”*.
- Puspitasari, A., Kerja, L., Kerja, P., , M., Jurnal, P., Kerja, K., Sani, A., Kesehatan, F., Kerja, P., Kerja, M., Budianto, W., Kajian, P., Umi, M., & Kesehatan, P. (2025). Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Menara Universitas Muslim Indonesia. *“Window of Public Health Journal”*.
- Putri, A. (2025). Effective Strategies in Human Resource Management to Improve Productivity. *“Digital Innovation : International Journal of Management”*.
- Oktari, S., Suhardi, A., & Budiawan, A. (2023). The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity. *“International Journal of Science and Society”*.
- Sharma, R. (2024). A Study On Training Need Analysis Of Employees. *“International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science”*.
- Simanungkalit, A., & Juniarti, J. (2025). Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT NASCO (INDOPINE) di Deli Serdang. *“Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)”*.

- Wambura, J. (2025). A Literature Review on the Influence of Training on Improving Employee Performance. "*African Journal of Empirical Research*".
- Yertas, M. (2024). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. "*Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*".