

Kajian Literatur: Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan

Feronica Simanjorang*¹
Anjelina Florensia T.²
Elza Yolanda³
Novelia Aurora Simbolon⁴

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

*e-mail: feronicasimanjorang@usu.ac.id¹, anjelinaflorensia@students.usu.ac.id²,
elza.yolanda23@students.usu.ac.id³, noveliasimbolon@students.usu.ac.id⁴

Abstrak

Persaingan yang ketat dan proses perkembangan lingkungan perusahaan bersifat dinamis harus diikuti dengan kemajuan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Kemajuan ini akan meningkatkan kualitas perusahaan dan membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan adalah melalui pemberian pelatihan kepada karyawan. Sehingga, diharapkan dengan pelatihan ini meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, artikel ini berisi mengenai ulasan penelitian 10 tahun terakhir tentang pengaruh antara pelatihan dengan retensi karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Karyawan, Pelatihan, Retensi

Abstract

Tight competition and the dynamic nature of corporate environmental development processes must be accompanied by advances in human resources within the company. This progress will enhance the quality of the company and assist it in competing with other companies. One way to improve company performance is through providing training to employees. Thus, it is expected that this training will increase employee retention. Therefore, this article contains a review of research conducted in the last 10 years on the influence of training on employee retention in the company.

Keywords: Employees, Training, Retention

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di perusahaan, menuntut perusahaan untuk bisa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu hal yang menentukan kualitas manusia adalah sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup memenuhi keinginan karyawan maupun perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang memiliki skill, perubahan sikap, dan penilaian pada karyawan akan semakin meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu cara meningkatkannya adalah melalui pelatihan.

Pelatihan menurut Pribadi (2014) merupakan komponen penting dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan. Tujuan diselenggarakan program pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia diperlukan karena sumber daya manusia sebagai aset penting untuk memaksimalkan visi institusi tersebut. Dengan diselenggarakannya pelatihan diharapkan dapat membantu institusi dalam menghadapi persaingan eksternal (Pribadi, 2014).

Menurut Noe dkk (2013) pelatihan adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas berupa pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kepada karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Ditinjau melalui aspek psikologis, pelatihan mampu mengurangi stress dan kecemasan pada karyawan ketika menghadapi permasalahan seperti stress dan burnout pada pekerjaan karena keterampilan dan pengetahuannya telah ditingkatkan (Chen, Donahue, & Klimoski, 2004).

Salah satu dari tantangan dalam segi sumber daya manusia yang harus dihadapi perusahaan mengenai yaitu retensi karyawan. Menurut Neog & Barua (2015), retensi karyawan merupakan kemampuan pada perusahaan untuk mencegah atau mengatasi karyawan yang memiliki kualitas yang baik keluar dari perusahaan tersebut. Tujuan retensi adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas selama mungkin di perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memiliki keuntungan dengan adanya karyawan yang berkualitas di dalam perusahaan tersebut

Menurut Mathis dan Jackson (2006) retensi karyawan merupakan kemampuan dari perusahaan untuk bisa mempertahankan sumber daya manusianya yang memiliki potensi yang baik untuk sekarang dan masa depan agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Retensi adalah elemen penting dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan retensi merupakan strategi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan (Lockwood, 2009).

Two-factor theory yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg merupakan salah satu teori yang menjelaskan tentang keterkaitan antara pelatihan dengan retensi karyawan (Abba, 2018). Terdapat dua faktor yang menjelaskan kedua hubungan ini, yaitu motivator dan *hygiene*. Pertama, faktor motivator adalah peluang untuk mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan diri. Adanya pelatihan diharapkan kemampuan karyawan untuk bekerja semakin meningkat. Sehingga karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan. Faktor yang kedua adalah faktor *hygiene*, berupa lingkungan kerja, kebijakan perusahaan dan stress kerja (Abba, 2018). Faktor kedua cenderung dari faktor diluar diri individu. Sehingga, berdasarkan faktor pertama, karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan sebagai pengembangan diri cenderung tidak bertahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah ingin membahas pengaruh antara pelatihan terhadap retensi karyawan dengan berdasarkan hasil penelitian sepuluh tahun terakhir.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan tulisan review yang memfokuskan pada artikel dalam rentang satu dekade yang lalu, yaitu tahun 2013 hingga 2023. Pengambilan rentang waktu tersebut dikarenakan semakin banyaknya para ahli yang memperhatikan pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu, pencarian kami terbatas pada artikel-artikel yang diproduksi dalam satu dekade ini. Penulis menggunakan browser sebagai media untuk menelusuri artikel terkait untuk penulisan ulasan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

No.	Judul	Penulis & Tahun	Partisipan	Hasil
1.	The Effect of Training on Employee Retention	Waleed Hassan, Amir Razi, Rida Qamar, Rida Jaffir & Sidra Suhail. (2013).	437 karyawan Tiongkok yang bekerja di 5 perusahaan multinasional berbeda di Tiongkok	Signifikan (positif)
2.	The Impact of Training on Employee Retention: An Empirical Research on the Private Sector in Egypt	Ashraf Elsafty, Mahmoud Oraby. (2022)	Karyawan yang bekerja di sektor swasta di Mesir.	Signifikan (positif)

3.	Investigating the impact of training influence on employee retention in small and medium enterprises: a regression-type classification and ranking believe simplex analysis on sparse data	Malcolm John Beynon, Paul Jones, David Pickernell, dan Gary Packham. (2014).	Karyawan yang bekerja di usaha kecil dan menengah (UKM).	Signifikan (positif)
4.	The Impact of Training and Development and Supervisors Support on Employees Retention in Academic Institutions in Pakistan: The Moderating Role of the Work Environment.	Palwasha Bibi, Ashfaq Ahmad, and Abdul Halim Abd. Majid (2018).	250 orang karyawan di lembaga akademik di Pakistan.	Signifikan (positif)
5.	The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia.	Mohamed Yusuf Damei (2020)	150 orang karyawan di tiga perusahaan telekomunikasi di Somalia.	Signifikan (positif)
6.	The Impact of Training and Development Programmes on Retention of Staff: A Case of Global Access Savings and Loans Company Limited, Accra.	Muhammad Abdullahi , Umar Jarma (2023)	50 orang staf di Global Access Savings and Loans Company Limited, Accra.	Signifikan (positif)
7.	The Relationship Between Perceived Training and Development and Employee Retention: The Mediating Role of Work Attitudes	Luke Fletcher, Kerstin Alfes, Dilys Robinson (2018)	Penelitian ini menggunakan populasi 1809 karyawan dari 7 perusahaan di Inggris dan sampel sebanyak 1191 karyawan	Signifikan (positif)
8.	A review of Training and Development towards Employee	Hareth Abd Al-Wareth, Noor Aina Amirah (2020)	Penelitian ini menggunakan 2407 karyawan Bank Yameni dari 15 bank	Signifikan (positif)

	Retention in the Banking Sector		karyawan komersil	
9.	The Impact Of E-Training on HR Retention In Mid Sized Firm	Moonkyoung Jang, Jooho Kim, Byungjoon Yoo (2017)	Dengan 4211 karyawan yang bekerja dari 1 Januari 2009 sampai 31 Desember 2013	Signifikan (positif)
10	The Impact of Effective Training on Employee Retention: A Study in Private Banks of Bangladesh	Shanin Akther, Javed Tariq (2020)	204 karyawan yang bekerja di Bank Bangladesh.	Signifikan (positif)

Penulis menggunakan penelitian sebelumnya yang berlangsung dari tahun 2013 hingga 2023 untuk mengilustrasikan temuan mereka mengenai korelasi antara retensi karyawan dan pelatihan. Efikasi diri dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dianggap meningkat dengan adanya pelatihan, sehingga peningkatan ini diantisipasi untuk membantu mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. Setiap perusahaan harus mempertimbangkan pelatihan kerja dalam perilaku profesionalnya karena hal itu mengarah pada motivasi karyawan (Waleed Hassan et al., 2013). Hal ini konsisten dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kunci keberhasilan perusahaan adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi untuk mempertahankan karyawan yang berpengetahuan dan kompeten (Ashraf Elsafty et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Palwasha dkk. (2018) menekankan prioritas bagi manajemen sumber daya manusia dan pembuat kebijakan perusahaan pada alokasi sumber daya dan pemeliharaan karyawan yang kompeten. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sumber daya utama untuk meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, dukungan atasan juga berkontribusi terhadap tingkat retensi karyawan. Jika dilihat melalui *two-factor theory*, dukungan karyawan berkontribusi pada faktor motivasi. Ketika atasan memberikan dukungan positif berupa penghargaan, pengakuan, dan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang yaitu melalui pelatihan, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Penelitian oleh Akther dkk. (2020) dan Al-Wareth dkk. (2020) menunjukkan bahwa peluang pertumbuhan karyawan di dalam organisasi berdampak pada retensi karyawan. Menawarkan pelatihan kepada karyawan adalah salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membuat karyawan terus berkembang. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan akan menginspirasi karyawan untuk berkembang lebih jauh lagi. Oleh karena itu, hal ini diharapkan dapat berdampak pada perusahaan agar dapat memperoleh lebih banyak keuntungan.

Sejumlah penelitian menunjukkan dukungan terhadap hubungan yang baik dan signifikan antara retensi karyawan dan pelatihan. Beynon dkk (2014) menunjukkan hubungan positif antara penyediaan pelatihan dengan retensi karyawan. Fletcher (2018) menunjukkan pelatihan dan pengembangan yang dirasakan secara positif mempengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Damei (2020) menemukan hubungan positif yang signifikan secara statistik antara retensi karyawan dan pelatihan di perusahaan telekomunikasi Somalia. Menurut Jama (2023), menemukan program pelatihan memiliki dampak positif pada retensi karyawan karena persepsi positif mengenai program pelatihan. Ashraf (2022) menunjukkan pelatihan dan pengembangan dapat secara langsung dan baik mempengaruhi retensi karyawan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian yang berlangsung dari tahun 2013 hingga 2023 ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan retensi karyawan. Salah satu

faktor yang berdampak pada retensi karyawan adalah pelatihan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melatih karyawan mereka untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Perusahaan dapat memperoleh wawasan tentang evolusi penelitian tentang hubungan antara retensi karyawan dan pelatihan dengan membaca kajian literatur ini. Perusahaan diharapkan untuk memberi perhatian terhadap hal ini.

Namun demikian, kajian literatur ini memiliki keterbatasan dalam memberikan perspektif yang luas mengenai bagaimana penelitian tentang hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan telah berkembang. Kajian literatur ini hanya mencakup sepuluh penelitian. Sebagai hasilnya, masih ada potensi penelitian sebelumnya dengan temuan yang berbeda yang belum tercakup dalam kajian literatur ini. Penulis berharap bahwa setelah membaca kajian literatur ini, para pembaca masih dapat mempertimbangkan penelitian-penelitian lain yang belum tercakup.

Selanjutnya, untuk menentukan faktor-faktor yang memiliki dampak terbesar pada retensi karyawan, juga diantisipasi untuk memasukkan variabel-variabel tambahan termasuk jenis kelamin, usia, gaya kepemimpinan, jenjang karier, dan penilaian karyawan. Latar belakang budaya perusahaan di tiap-tiap negara juga harus diperhatikan dalam pembuatan sumber kajian literatur.

Penulis berharap dengan adanya kajian ini perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan, karena hal ini dapat membantu mereka menjadi lebih termotivasi dan membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaik. Kemudian, perusahaan diharapkan untuk dapat menentukan jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan dengan mengidentifikasi kebutuhan karyawan dengan berfokus pada keterampilan dan pengetahuan yang akan membantu karyawan berkembang. Oleh karena itu, perkembangan pada karyawan ini dapat menguntungkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abba, M. T. (2018). Effects of training and development on employee retention in Bauchi State Metropolis Banks. *Operational Research*, 4(1).
- Abdullahi, M., & Jarma, U. (2023). The impact of training and development programmes on retention of staff: A case of global access savings and Loans Company Limited, Accra. *Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20231101.11>
- Akther, S., & Tariq, J. (2020). The impact of effective training on employee retention: A study in private banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Business*, 3(1).
- Alrazehi, H., & Amirah, N. A. (2020). A review of training and development towards employee retention in the banking sector. *The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)*, 16-21.
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. (2018). The impact of training and development and supervisor support on employees retention in academic institutions: The moderating role of work environment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 113. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.24020>.
- Chen, G., Donahue, L. M., & Klimoski, R. J. (2004). Training undergraduates to work in organizational teams. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 27-40
- Damei, M. Y. (2020). The effect of Job Training on Employee Retention in Somalia. *Journal of Research in Business and Management*, 8(1).
- Fletcher, L., Alfes, K., & Robinson, D. (2018). The relationship between perceived training and development and employee retention: the mediating role of work attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2701-2728.
- Hassan, W., Razi, A., Qamar, R., Jaffir, R., & Suhail, S. (2013). The Effect of Training on Employee Retention. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(6).
- Jang, M., Kim, J., & Yoo, B. (2017). The impact of e-training on HR retention in midsized firm. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 23(2), 1-12.

- Neog, B. B., & Barua, M. (2015). Factors affecting employee's retention in automobile service workshops of Assam: An empirical study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9-18.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. G., & Wright, P. M. (2013). *Human Resource Management* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Kencana.