

## Peran Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Widya Rahayuningsih

Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [widiarahayu780@gmail.com](mailto:widiarahayu780@gmail.com)

**Abstract:** *The role of job training, self-efficacy, and human resource development (HRD) in improving employee performance is discussed in this study. The problem raised is how these three components can synergistically influence employee work efficiency, considering the many challenges faced by organizations in optimizing their human resource potential. The library method and literature review approach are used in this study. This involves the analysis of primary and secondary data from reliable international journals indexed by Scopus and national journals indexed by Shinta. These data were collected through a review of relevant literature covering theories and empirical research on self-efficacy, job training, HRD, and their effects on performance. The results of the study indicate that increasing employee motivation and confidence to complete assigned tasks is very important. Technical skills and adaptability to changes in the work environment are improved through competency-based job training. Meanwhile, an innovative and productive work culture is generated through continuous learning and mentoring programs. When used together, these three components can contribute to improving individual and organizational performance. According to this study, to maintain the sustainability and competitiveness of organizations in the modern era, a holistic approach to HR management is essential*

**Keywords:** *Employee Performance, HR Development, Job Training, Self-Efficacy*

**Abstrak:** Peran pelatihan kerja, efikasi diri, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan dibahas dalam penelitian ini. Masalah yang diangkat adalah bagaimana ketiga komponen tersebut dapat berpengaruh secara sinergis pada efisiensi kerja karyawan, mengingat banyaknya tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka. Metode kepustakaan dan pendekatan literature review digunakan dalam penelitian ini. Ini melibatkan analisis data primer dan sekunder dari jurnal internasional yang reliabel terindeks Scopus maupun nasional terindeks Shinta. Data ini dikumpulkan melalui penelaahan literatur yang relevan yang mencakup teori dan penelitian empiris tentang efikasi diri, pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan pengaruh mereka terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi dan keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sangat penting. Kemampuan teknis dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja ditingkatkan melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Sementara itu, budaya kerja yang inovatif dan produktif dihasilkan melalui program pembelajaran dan mentoring yang berkelanjutan. Ketika digunakan secara bersamaan, ketiga komponen ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Menurut penelitian ini, untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi di era modern, pendekatan holistik untuk manajemen SDM sangat penting

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Efikasi Diri

### 1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan di berbagai industri dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM), efektifitas diri, dan pelatihan karyawan. (Bandura, 2012) menyatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu disebut efikasi diri, yang berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja mereka. Pelatihan berorientasi pada kebutuhan organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan juga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja (Noe et al., 2014). Selain itu, menurut (Lekchiri, 2017),

perencanaan karir dan pemberdayaan adalah bagian dari pengembangan SDM, yang sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kompetitif. Sinergi dari ketiga komponen ini sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Organisasi menginvestasikan banyak uang dalam program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan menyesuaikannya dengan tujuan strategis untuk tetap kompetitif (Abd Razak & Zahidi, 2024). Meskipun sejumlah besar penelitian telah menunjukkan betapa pentingnya pengembangan SDM, efikasi diri, dan pelatihan untuk kinerja karyawan, masih banyak yang kurang dalam memahami hubungan langsung antara ketiganya dan kinerja karyawan. Misalnya, (Abd Razak & Zahidi, 2024) menemukan bahwa efikasi diri berdampak positif pada kinerja; namun, jika tidak didukung oleh pelatihan yang memadai, efeknya dapat berkurang. Dengan cara yang sama, penelitian yang dilakukan oleh (Jiang et al., 2012) menemukan bahwa pelatihan seringkali tidak memiliki dampak jangka panjang kecuali disertakan dengan strategi pengembangan SDM yang komprehensif. Namun, penelitian sebelumnya jarang membahas bagaimana pelatihan, pengembangan SDM, dan efikasi diri dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan agar hubungan ini dapat dijelaskan secara menyeluruh.

Penelitian ini diadakan untuk menemukan cara-cara di mana pelatihan kerja, pengembangan SDM, dan efikasi diri dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru kepada pengelola organisasi tentang cara membuat program yang berfokus pada pengembangan SDM secara berkelanjutan. Ini akan dilakukan dengan melihat bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi satu sama lain. Selain itu, tujuan ini sejalan dengan gagasan (Jiang et al., 2012), yang menekankan bahwa penerapan pendekatan manajemen kinerja berbasis bukti sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Mengatasi masalah yang dihadapi organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, penelitian ini sangat penting. Seperti yang dinyatakan oleh Ibrar & Khan, (2021), perusahaan yang tidak mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan SDM mungkin mengalami stagnasi kinerja. Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya oleh (Lee, 2023), efikasi diri yang rendah sering menjadi penghalang utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti meningkatkan motivasi kerja, kompetensi teknis, dan efektivitas operasional karyawan. Studi menunjukkan bahwa semakin tinggi kesamaan antara situasi pelatihan dan pekerjaan, semakin besar transfer pelatihan dan dampaknya

pada kinerja karyawan (Tonhäuser & Büker, 2016). Oleh karena itu, asumsi dasar dari penelitian ini adalah bahwa pendekatan terpadu yang menggabungkan pelatihan, pengembangan SDM, dan efikasi diri dapat mengatasi tantangan ini dan menciptakan model kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai teoretis dan praktis untuk membangun strategi manajemen yang lebih baik.

Salah satu aset utama perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang terdiri dari orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Bandura, 2012) , manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah elemen strategis dari manajemen organisasi yang berfungsi untuk mengatur bakat, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan nilai yang lebih besar daripada pesaing. Selain itu, (Albrecht et al., 2015) mendefinisikan manajemen SDM sebagai praktik yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara kolektif. Pendekatan terhadap pengelolaan SDM telah berkembang dari sekadar fungsi administratif menjadi alat strategis untuk mencapai keberhasilan bisnis yang berkelanjutan. Kemampuan karyawan untuk menerapkan keterampilan yang telah mereka pelajari ke dalam tugas-tugas di dunia nyata meningkat sebagai hasil dari efikasi diri dan program pelatihan yang terencana dengan baik (de Jong et al., 2023). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep SDM menjadi fondasi penting dalam merancang kebijakan yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, peningkatan kinerja karyawan adalah tujuan utama. (de Jong et al., 2023) menyatakan bahwa bukan hanya kemampuan teknis yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga komponen psikologis seperti motivasi, keterlibatan, dan dukungan organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Albrecht et al., 2015) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan pelatihan yang terarah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada komitmen dan kesetiaan mereka terhadap organisasi (Tonhäuser & Büker, 2016). Melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi, perusahaan dapat mempertahankan daya saing di pasar global dengan manajemen SDM yang baik. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan strategi organisasi.

Menurut faktor kualitas, kuantitas, dan kepatuhan terhadap standar kerja, peningkatan kinerja karyawan dapat dikategorikan. Kinerja berkualitas tinggi mencakup kemampuan pekerja untuk memenuhi atau melampaui harapan perusahaan, menurut (Alfes

et al., 2013). Inovasi adalah kemampuan karyawan untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan proses kerja, sedangkan produktivitas menunjukkan seberapa efisiensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Alfes et al., 2013). Namun, kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada kesetiaan dan komitmen mereka terhadap organisasi (Jiang et al., 2012). Manifestasi dari peningkatan kinerja karyawan juga mencakup pengembangan keterampilan komunikasi, pengelolaan waktu, dan inovasi dalam menyelesaikan masalah. Dengan memahami kategorisasi ini, organisasi dapat merancang intervensi yang spesifik untuk mengoptimalkan potensi karyawannya.

Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dikenal sebagai efikasi diri (Bandura, 2012). Efikasi diri dalam konteks organisasi memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja karyawan (Judge et al., 2000). Kepercayaan diri dan kemampuan karyawan untuk menerapkan hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Hal ini meningkatkan performa kerja dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja yang dinamis (Judge et al., 2000). Namun, efikasi diri memengaruhi motivasi, pengambilan keputusan, dan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Pelatihan kerja, sebaliknya, adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Noe et al., 2014). Sebaliknya, menurut (Santana-Domínguez et al., 2022), pengembangan SDM mencakup tindakan strategis yang bertujuan untuk mendukung pertumbuhan individu dan tim dalam organisasi. Ketiga konsep ini saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Keberanian karyawan untuk mengatasi masalah baru menunjukkan manifestasi efikasi diri. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan yang terjadi di tempat kerja mereka (Bandura, 2012). Sebaliknya, pelatihan kerja terdiri dari pelatihan manajerial, pelatihan berbasis teknologi, dan pelatihan teknis (Albrecht et al., 2015). Pengembangan SDM dapat dimanifestasikan melalui program rotasi kerja, pengembangan kepemimpinan, dan program mentoring dan coaching untuk mendorong karyawan (Noe et al., 2014). Dengan mengetahui manifestasi ini, perusahaan dapat menyesuaikan programnya untuk memenuhi kebutuhan khusus anggota stafnya.

Pengembangan SDM, efikasi diri, dan pelatihan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas berat, menurut studi (Tonhäuser & Bükler, 2016). Program pelatihan

sangat penting untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan tujuan organisasi yang terus berkembang dan permintaan pasar (Baldwin & Ford, 1988). Efikasi diri, program pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang terorganisir memiliki dampak positif melalui produktivitas dan inovasi pada kinerja karyawan (Mdhlalose, 2022). Menurut (Albrecht et al., 2015), ada korelasi langsung antara peningkatan kemampuan teknis karyawan dan pelatihan kerja yang terorganisir. Sebaliknya, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam lingkungan yang memungkinkan mereka melalui pengembangan SDM. Pada akhirnya, ini menguntungkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Tiga hal ini dapat digabungkan untuk membuat tempat kerja yang produktif dan kreatif.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menekankan bagaimana pelatihan karyawan, efikasi diri, dan pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat efisiensi diri yang tinggi memiliki keyakinan yang lebih besar untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut Bandura, (2012), motivasi seseorang dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri. Menurut Albrecht et al., (2015), pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Selain itu, menurut Albrecht et al., (2015), pemberdayaan dan pembinaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dengan menggabungkan ketiga komponen ini, terutama dalam hal efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

Studi kepustakaan ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur yang relevan, seperti jurnal internasional dan laporan studi kasus, yang membahas pengaruh ketiga variabel ini pada berbagai situasi organisasi. Tanpa memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang mereka butuhkan untuk berkembang dan berhasil dalam peran mereka, sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya (Mdhlalose, 2022). Pada akhirnya, ini dapat meningkatkan kinerja. Data sekunder juga mencakup analisis penelitian sebelumnya tentang peningkatan kinerja karyawan, yang menekankan betapa pentingnya menggabungkan komponen SDM untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sahoo &

Mishra, 2017).

Proses pengumpulan dan analisis data secara menyeluruh, proses penelitian ini melibatkan beberapa tahap. Langkah pertama adalah menemukan literatur yang relevan. Ini termasuk buku referensi, laporan akademik, dari jurnal internasional yang reliabel terindeks Scopus maupun nasional terindeks Shinta. Untuk memastikan relevansi literatur dengan tujuan penelitian ini, kata kunci seperti "efikasi diri ", "pelatihan karyawan", "pembangunan sumber daya manusia", dan "peningkatan kinerja" digunakan untuk melakukan penelusuran melalui basis data akademik seperti Scopus dan Web of Science.. Metode ini memungkinkan penelitian untuk menyajikan data yang dapat dipercaya dan berdasarkan bukti.

Penelitian ini, teknik analisis data dilakukan melalui pendekatan literature review dan analisis konten (content analysis). Literature review digunakan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan penelitian dalam literatur yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh Modise et al., (2022). Analisis konten melibatkan pemetaan konsep utama dari jurnal internasional yang relevan, untuk memahami bagaimana efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengolah data yang kompleks menjadi informasi yang terstruktur, sehingga dapat memberikan wawasan baru mengenai strategi manajemen SDM (Huselid, 1995). Dengan analisis yang sistematis, penelitian ini dapat menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Efikasi diri meningkatkan keyakinan karyawan saat menghadapi tugas kerja yang sulit, menurut penelitian Bandura (2012). Sebaliknya, pelatihan kerja yang direncanakan membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi (Aguinis & Kraiger, 2019). Selain itu, menurut Garavan et al. (2021), peningkatan kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh pengembangan SDM yang berfokus pada pemberdayaan karyawan dan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, literatur menunjukkan bahwa komponen-komponen ini memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Menurut penelitian sebelumnya, pelatihan kerja, efikasi diri, dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, menurut Denisi dan Smith (2014), pengembangan SDM yang melibatkan program

mentoring dan coaching meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa menggunakan pendekatan multidimensi untuk manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang signifikan. Pengembangan sumber daya manusia menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif, sedangkan pelatihan kerja memberikan landasan keterampilan teknis yang diperlukan (Noe et al., 2020).

Banyak perusahaan masih kesulitan mengintegrasikan ketiga komponen ini secara efektif, meskipun penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan SDM menguntungkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Saks dan Burke (2020) menemukan bahwa banyak program pelatihan tidak memiliki dampak jangka panjang karena tidak ada peningkatan tingkat efikasi diri karyawan setelah selesai. Sejalan dengan penelitian Sahoo & Mishra (2017), karyawan dipersiapkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik, berkat kombinasi efikasi diri, program pelatihan strategis, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pendekatan ini sangat diperlukan untuk memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dan saran praktis yang relevan untuk pengelolaan SDM di berbagai sektor industri (Jiang et al., 2012).

Kajian literatur menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan efikasi diri masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Organisasi harus menggabungkan efikasi diri, program pelatihan terstruktur, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan mereka siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan mencapai hasil yang lebih baik (Gosh.P.,2015). Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2018) menemukan bahwa efikasi diri sangat penting dalam meningkatkan keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Meskipun demikian, Torraco (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang berbasis pada kebutuhan organisasi secara signifikan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sebaliknya, telah terbukti bahwa peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam pengembangan SDM meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Huselid, 2015).

Menurut penelitian literatur, efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, menurut Garavan et al. (2021), pengembangan SDM melalui pembelajaran berkelanjutan meningkatkan kreativitas dan kerja tim. Kepercayaan diri dan kemampuan karyawan untuk

mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi meningkat secara signifikan ketika efikasi diri digabungkan dengan pelatihan sistematis dan program pengembangan pribadi (Baldwin & Ford, 2022). Hasil ini menunjukkan bahwa, untuk mendukung produktivitas karyawan, pelatihan kerja dan pengelolaan SDM berbasis efikasi diri sangat penting.

Meskipun ada bukti yang kuat tentang bagaimana efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan, masalah utama dalam implementasi masih menjadi masalah utama. Efikasi diri secara signifikan meningkatkan kemampuan karyawan untuk memanfaatkan hasil pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Boenere, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al. (2018), kurangnya pendekatan holistik untuk pengembangan SDM sering menyebabkan efikasi diri karyawan yang rendah dan pelatihan yang tidak terarah. Untuk memastikan bahwa ketiga komponen tersebut mendukung peningkatan kinerja secara optimal, perusahaan harus mengembangkan strategi yang lebih fleksibel dan terintegrasi.

Menurut penelitian baru-baru ini, pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan efikasi diri sangat berkorelasi satu sama lain untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul. Efisiensi diri memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka (Bandura 2012). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aguinis dan Kraiger (2019) menemukan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan siap untuk menyelesaikan tugas yang rumit. Sebagaimana dijelaskan oleh Garavan et al. (2021), pengembangan sumber daya manusia melibatkan pembentukan suatu sistem yang mendukung proses pembelajaran dan inovasi di tempat kerja. Selain itu, evaluasi kinerja yang konstruktif meningkatkan efikasi diri karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani tugas pekerjaan yang rumit (Noe et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga komponen yang terlibat—efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia—bekerja sama untuk meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan. Pada penelitian Huselid (2015) menyatakan bahwa peningkatan kapasitas kepemimpinan dalam pengembangan SDM memastikan bahwa kinerja organisasi terus berlanjut. Kinerja dan kepuasan karyawan meningkat secara substansial ketika pengembangan SDM dikombinasikan dengan pendekatan berbasis efikasi diri (Alfes et al., 2013). Terlepas dari fakta bahwa data literatur menunjukkan bukti positif, masih ada masalah untuk menerapkannya secara praktis. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Torraco (2016), banyak organisasi menghadapi

masalah untuk mengintegrasikan program pelatihan ke dalam strategi pengembangan SDM. Menurut Saks dan Burke (2020), efisiensi diri karyawan juga sering diabaikan ketika program pelatihan dirancang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih adaptif dan holistik untuk memastikan bahwa setiap aspek sumber daya manusia mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Berikut adalah tabel yang menyajikan temuan penelitian mengenai peran efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, berdasarkan kajian jurnal internasional yang reliabel terindeks Scopus maupun nasional terindeks Shinta. Tabel ini disusun berlandaskan tujuan penelitian yang telah dijelaskan.

**Tabel 1.** Hasil Penelitian

<b>Aspek</b>	<b>Temuan Penelitian</b>	<b>Sumber</b>
<b>Efikasi Diri</b>	Efikasi diri meningkatkan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, terutama dalam tugas kompleks.	Bandura (2012): Efikasi diri memengaruhi motivasi dan performa kerja. Judge & Bono (2018): Hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja dan kinerja.
<b>Pelatihan Kerja</b>	Pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, mendukung peningkatan produktivitas.	Aguinis & Kraiger (2019): Manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Kim et al. (2020): Pelatihan kerja berkontribusi signifikan.
<b>Pengembangan SDM</b>	Pengembangan SDM melalui mentoring, coaching, dan pembelajaran berkelanjutan mendorong kinerja individu dan inovasi organisasi.	Garavan et al. (2021): Pengembangan SDM menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Huselid (2015): SDM strategis meningkatkan produktivitas dan kepemimpinan.
<b>Interaksi Ketiga Faktor</b>	Efikasi diri, pelatihan kerja, dan pengembangan SDM secara sinergis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Saks & Burke (2020): Efek sinergis efikasi diri dan pelatihan pada kinerja. Albrecht et al. (2018): Manajemen holistik SDM meningkatkan daya saing organisasi.

Penjelasan Temuan:

**Efikasi Diri:** Memberikan kepercayaan pada karyawan untuk menghadapi tantangan kerja, memperkuat motivasi intrinsik, dan menciptakan hasil kerja yang optimal. **Pelatihan Kerja:** Fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills, membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis. **Pengembangan SDM:** Mendukung pertumbuhan individu dan tim, memberikan landasan

untuk inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan organisasi. Sinergi Ketiga Elemen: Ketiga elemen tersebut secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

#### **4. KESIMPULAN**

Menurut penelitian ini, sinergi antara pelatihan karyawan, efikasi diri, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Rasa ingin tahu dan keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas, terutama yang sulit, dipengaruhi langsung oleh efikasi diri. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, berani mengambil inisiatif, dan lebih proaktif dalam mengatasi masalah.

Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik teknis maupun non-teknis. Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi telah menunjukkan bahwa mereka tidak hanya meningkatkan keterampilan pekerja tetapi juga membuat mereka lebih produktif karena mereka lebih mampu menangani tuntutan pekerjaan. Pelatihan berbasis kompetensi dan teknologi memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Strategi pengembangan SDM, terutama melalui program pembelajaran, coaching, dan mentoring yang berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolaborasi tim. Strategi pengembangan ini meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan, mendorong inovasi, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karena program rotasi kerja dan pengembangan kepemimpinan membantu karyawan memahami peran strategis mereka dalam perusahaan, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen. Dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, ketiga komponen ini bekerja sama dan bekerja sama. Sinergi ini terjadi karena pelatihan kerja meningkatkan efikasi diri karyawan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan kerangka kerja yang memungkinkan penerapan hasil pembelajaran dan pelatihan dalam lingkungan kerja.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2019). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011605>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2018). Employee

- engagement, human resource management practices, and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 142–161. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2018-0023>
- Alfes, K., Shantz, A., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived HRM practices, engagement, and employee performance. *Human Resource Management Journal*, 23(4), 433–449. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12015>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Baldwin, T., & Ford, J. K. (2022). The six factors influencing training transfer in workplace settings. *The International Journal of Management Education*, 20, 100649. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100649>
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Boere, N. A., de Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, F. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 274–290.
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, F., van der Lans, R., & Peetsma, T. (2023). How to predict transfer of training? Investigating the application of the unified model of task-specific motivation. *International Journal of Training and Development*, 27(2), 242–262. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12297>
- DeNisi, A. S., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127–179. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.873178>
- Garavan, T. N., McCarthy, A., & Morley, M. (2021). *Global human resource development: Regional and country perspectives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429455356>
- Ghosh, P., Chauhan, R., & Rai, A. (2015). Supervisor support in transfer of training: Looking back at past research. *Industrial and Commercial Training*, 47(4), 201–207. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2014-0071>
- Hartini, H. (2023). *Penilaian Kinerja*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/373688716\\_PENILAIAN\\_KINERJA](https://www.researchgate.net/publication/373688716_PENILAIAN_KINERJA)
- Huselid, M. A. (2015). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.5465/256741>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2018). Relationship of core self-evaluations traits to job satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Kim, S., Tam, L., & Lee, J. (2020). The impact of training programs on employee performance in the global context. *Journal of Business Research*, 95, 123–136. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.041>
- Mdhlalose, D. (2022). Transfer of Training: The Revised Review and Analysis. *Open Journal of Business and Management*, 10(6), 3245–3265. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.106161>
- Mdhlalose, D. (2024). Transfer of training on employee job performance: A literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1780–1794. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i2/20763>
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). Learning in the Twenty-First Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 245–269. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045238>
- Razak, S. R. A., & Zahidi, M. H. (2024). Transfer of training on employee job performance: A literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1780–1794. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i2/20763>
- Sahoo, M., & Mishra, S. (2017). Training evaluation and motivation to transfer training: A review of literature. *Parikalpana: KIIT Journal of Management*, 13(2), 17–28. <https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2017/v13/i2/164517>
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2020). Training transfer and transfer climate. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100678. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100678>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2018). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 1(2), 3–25. <https://doi.org/10.1002/9780470745267.ch1>
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of Transfer of Training: A Comprehensive Literature Review. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(2), 127–165. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.2.4>
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404–428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>