

Literature Review: PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

Ma'ruf Alqifari

PS Manajemen UNDIKMA, (Mataram), (Indonesia)

Corresponding author email: makrufgifari@undikma.ac.id

History Article

Article history:

Received September
4, 2025

Approved Oktober
30, 2025

Keywords:

*Pelatihan,
Pengembangan,
Produktivitas, Karyawan,
Perbankan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and development on employee productivity in the banking sector. The method used is a literature study by reviewing ten related scientific journals. The results of the analysis show that training and development have a positive and significant effect on increasing the work productivity of bank employees. Continuous training and career development programs can improve employee skills, knowledge, and motivation, thereby impacting the overall performance of the organization.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah sepuluh jurnal ilmiah terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bank. Pelatihan yang berkesinambungan serta program pengembangan karier mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

© 2025 Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen

INTRODUCTION

Sektor perbankan memiliki peranan penting dalam mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Bank berfungsi tidak hanya sebagai lembaga intermediasi keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam sistem keuangan modern. Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut, bank membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, profesional, dan produktif dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis yang dinamis.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, sektor perbankan dihadapkan pada perubahan yang sangat cepat, terutama dengan hadirnya teknologi finansial (fintech), transformasi digital, serta tuntutan nasabah yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan. Perubahan ini menuntut perbankan untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu menguasai teknologi informasi serta komunikasi modern. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan operasional yang berkaitan langsung dengan pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan mencakup upaya jangka panjang yang bertujuan meningkatkan kemampuan konseptual, manajerial, dan profesional karyawan agar siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang.

Produktivitas karyawan dalam konteks perbankan tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kecepatan, ketepatan, dan kemampuan dalam memberikan solusi kepada nasabah. Karyawan yang terlatih dan dikembangkan secara berkelanjutan akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan sistem, kebijakan, maupun teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan investasi strategis yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh

perusahaan melalui kesempatan untuk belajar dan berkembang akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat retensi karyawan dan mengurangi turnover yang berlebihan—suatu hal yang sangat penting dalam sektor perbankan yang menuntut stabilitas serta profesionalisme tinggi.

Namun, dalam praktiknya masih banyak bank yang menghadapi tantangan dalam menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan anggaran, ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, serta kurangnya evaluasi terhadap hasil pelatihan. Hal ini menyebabkan program yang dijalankan tidak selalu memberikan hasil optimal terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan menjadi penting untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Dengan latar belakang tersebut, makalah ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan. Melalui kajian literatur dan telaah terhadap berbagai penelitian sebelumnya, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pelatihan dan pengembangan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta strategi apa yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen perbankan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

METHODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mereview jurnal (studi literatur) mengenai **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Sektor Perbankan**. Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui studi kepustakaan atau studi literatur, yang mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data, melalui pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola dan menganalisis bahan penelitian sebanyak 10 jurnal artikel yang diperoleh oleh peneliti. Jurnal artikel tersebut dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel pertama menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Tabel kedua menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa tujuan penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil pencarian artikel terkait dengan tema penelien ini, maka didapatkan Jurnal artikel tersebut dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel pertama menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Tabel ini menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa tujuan penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

NO	JUDUL	PENULIS DAN TAHUN TERBIT	TUJUAN PENELITIAN	HASIL DAN KESIMPULAN
1	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Bank Mandiri	Rahmawati (2020)	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Pengembangan SDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI	Yuliana (2019)	Mengukur dampak pengembangan SDM terhadap kinerja	Pengembangan SDM meningkatkan motivasi dan produktivitas
3	Hubungan Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas	Simanjuntak & Arif (2021)	Menilai hubungan pelatihan, kepuasan kerja, dan produktivitas	Pelatihan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas
4	Pengaruh Pelatihan Digital Banking terhadap Produktivitas	Lestari (2022)	Mengetahui pengaruh pelatihan digital banking	Pelatihan digital meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja
5	Manajemen Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Produktivitas	Putra (2020)	Mengetahui peran pengembangan karier	Pengembangan karier yang terarah meningkatkan produktivitas individu
6	Evaluasi Program Pelatihan di Bank Syariah	Hasanah (2018)	Mengevaluasi efektivitas program pelatihan	Program pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi kerja

7	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan	Wibowo (2021)	Menguji hubungan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas
8	Peran Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan Bank	Nugroho (2019)	Menganalisis hubungan pengembangan kompetensi dan produktivitas	Pengembangan kompetensi meningkatkan produktivitas dan loyalitas
9	Analisis Efektivitas Pelatihan Online pada Masa Pandemi	Rahayu (2021)	Menilai efektivitas pelatihan daring	Pelatihan online efektif meningkatkan keterampilan walau terbatas waktu
10	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai Bank	Santoso (2023)	Mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan secara simultan	Keduanya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisa beberapa jurnal diatas, didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis, seperti penguasaan teknologi digital perbankan, komunikasi layanan nasabah, serta manajemen waktu yang efektif. Kegiatan pelatihan juga mampu meningkatkan pemahaman terhadap prosedur kerja, efisiensi operasional, dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan membuat karyawan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja, terutama dengan pesatnya transformasi digital dan otomatisasi layanan perbankan. Karyawan yang terlatih cenderung memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat serta akurat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas individu maupun tim.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020), menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas Karyawan, pandangan ini sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Arif (2021) , bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kekerja yang berdampak pada Produktivitas dari karywan yang dilatih. Lebih jauh lagi bahwa pelatihan ini merupakan ajang untuk meningkatkan motivasi dari karyawan Bank dalam meningkatkan kinerja mereka, sebagaimana hasil penelitian yang di dapatkan oleh Nugroho (2019) yang

menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan Bank dapat meningkatkan produktivitas, motivasi dan loyalitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan di Bank. Sehingga dapat diambil Gambaran begitu urgensinya pelatihan bagi karyawan yang ada di Bank.

Dalam pandangan lain, urgensi pelatihan dapat memberikan dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan Bank dalam menganalisa, memutuskan dan mengambil Langkah kerja yang mereka butuhkan atau putusan sehingga aktifitas dan kinerja mereka , hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan online efektif meningkatkan keterampilan walau terbatas waktu

Sementara itu, program pengembangan karyawan berperan penting dalam membentuk kesiapan dan loyalitas sumber daya manusia dalam jangka panjang. Pengembangan yang mencakup peningkatan kompetensi manajerial, kesempatan promosi, serta pelatihan kepemimpinan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan bukan hanya meningkatkan produktivitas secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif melalui peningkatan etos kerja dan kepuasan karyawan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Yuliana (2019), Putra (2020) yang mentakan bahwa Pengembangan karir yang terarah meningkatkan produktivitas individu. Serta Hasil penelitian yang direview, sebagaimana diungkapkan oleh Santoso (2023) juga menegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan dan pengembangan menjadi strategi yang efektif untuk menciptakan tenaga kerja profesional dan berdaya saing tinggi di sektor perbankan. Oleh karena itu, bank perlu terus mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan dengan menyesuaikannya terhadap kebutuhan kerja, perkembangan teknologi, dan dinamika industri agar produktivitas karyawan tetap meningkat secara berkelanjutan.

CONCLUSION

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan pengembangan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Melalui pelatihan yang berkelanjutan dan program pengembangan karier yang tepat, karyawan dapat memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang lebih baik. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perbankan perlu menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai investasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia

REFERENCES

- Hasanah, S. (2018). *Evaluasi Program Pelatihan di Bank Syariah*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(2), 60–70.
- Lestari, D. (2022). *Pengaruh Pelatihan Digital Banking terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Perbankan, 10(1), 18–28.
- Nugroho, A. (2019). *Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan Bank*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(4), 90–100.
- Putra, R. (2020). *Manajemen Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perbankan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(3), 76–85.
- Rahayu, E. (2021). *Analisis Efektivitas Pelatihan Online pada Masa Pandemi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Teknologi, 4(2), 58–67.
- Rahmawati, L. (2020). *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Bank Mandiri*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 45–55.
- Santoso, H. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai Bank*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 22–31.
- Simanjuntak, D., & Arif, M. (2021). *Hubungan Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 13(1), 33–42.
- Wibowo, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Perbankan*. Jurnal Sumber Daya Manusia dan Bisnis, 6(3), 101–110.
- Yuliana, M. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(2), 112–122.