



SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Systematic Literature Review: The Effect of Training and Work Supervision on Increasing Employee Performance

Adela Nur Cahyani, Kamila, Achmad Sukron Bilchal, Rafli Fatami, Moh Syamsudin, Riyan Sisiawan Putra

Universitas Nahdlatul Ulama, Surabaya, Indonesia

*Email: adelanur027.mj20@student.unusa.ac.id

*Correspondence: Adela Nur Cahyani

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.851

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pelatihan dan pengawasan yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah salah satu fungsi sumber daya manusia yang biasa diterapkan karena pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan dalam memotivasi dan mengendalikan posisi yang mereka dapatkan. Pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasi dan diimplementasikan dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini mengungkapkan beberapa teori yang diungkapkan oleh penelitian terdahulu tentang pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu systematic literatur review. Systematic Literature Review merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu dan pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang terkait. Dari hasil analisis literatur pada jurnal terpilih menjelaskan bahwa pelatihan dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan pemimpin seharusnya memberikan metode pelatihan yang baik bagi para karyawannya. Selain pelatihan, pengawasan juga perlu dilakukan secara berkala guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan agar perusahaan berkembang dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan cepat.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengawasan; Kinerja; *Systematic Literatur Review*

ABSTRACT

This study aims to determine how much the level of training and supervision provided by the company in improving employee performance. Training is a function of human resources that is commonly applied because training is very important for employee performance in motivating and controlling the positions they get. Supervision is a process carried out to ensure that all series of activities that have been planned, organized and implemented can run well. This study reveals several training theories applied by previous research on and monitoring of employee performance. The data analysis method used in this research is a systematic literature review. Systematic Literature Review is a term used to refer to a particular research methodology or research and development carried out to collect and evaluate related research. From the results of the analysis of the literature on selected journals, it is explained that training and supervision greatly influence employee performance. So it can be concluded that leaders should provide good training methods for their

employees. In addition to training, supervision also needs to be carried out regularly to improve employee performance. This is expected so that the company develops well and can reach its goals quickly.

Keywords: *Training; Supervision; Performance; Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yaitu suatu organisasi yang mampu bekerja efektif dan efisien tidak hanya bergantung pada modal finansial yang besar, peralatan berteknologi tinggi, fasilitas yang lengkap maupun tersedianya bahan baku yang baik, tetapi perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang bermutu dan cukup jumlahnya (Wardana, Astuti and Murniyanti, 2020). Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan pegawainya karena dengan meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan baik pula. Dengan hal itu manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja atau karyawannya. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama.

Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif maupun kemajuan bagi perusahaan atau organisasi. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan membuat program pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengawasan. Definisi pelatihan dari para ahli yaitu, pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, pendidikan, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi (Andianto and Sugiyanto, 2019). Penting sekali bagi perusahaan untuk mengembangkan kompetensi karyawannya guna menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan perusahaan, salah satunya melalui kegiatan pelatihan (Lasarik and Setiawan, 2019). Pelatihan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sering dilakukan dalam dunia kerja dikarenakan hal tersebut sangat penting bagi tenaga kerja agar lebih menguasai pekerjaannya dan lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang dijabatnya (Putri, 2019). Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar kemampuan karyawan terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat dan diharapkan dengan pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan maka kemampuan karyawan meningkat, dan hal ini tentunya akan menambah wawasan para karyawan dan menimbulkan inisiatif-inisiatif yang baru demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Selain dilakukannya pelatihan, pentingnya pengawasan yang dilakukan atasan bagi para karyawannya juga perlu diperhatikan. Menurut Handoko (2009) mengemukakan bahwa pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/ kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Agung and Gayatri, 2021). Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya (Putri, 2019). Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi

pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting, pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan guna mencapai tujuan.

Dalam sebuah perusahaan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan serta melakukan pengawasan secara berkala pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka (Basuki and Khalid, 2021). Menurut Anggraini (2019), maksud dari kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi. Hasil kerja diharapkan sesuai standar pencapaian perusahaan, sementara kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan dari karyawan. Untuk dapat tercapainya tujuan dari perusahaan, setiap individu di dalam perusahaan harus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dan kualitas organisasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan pengetahuan dan keterampilan, serta adanya pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan secara langsung akan meningkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai penilaian atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan penting terhadap perilaku seseorang (Robbins and Judge, 2010). Kinerja disuatu organisasi tidak akan lepas dari setiap karyawan yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang kerja yang dibebankan kepadanya (Trawardani, 2015). Selain itu, Robbins and Judge (2010) juga menyebutkan enam indikator untuk mengukur kinerja secara individu yaitu kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas sumber daya, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, karena kinerja mempengaruhi volume atau kuantitas pekerjaan yang diberikan, kinerja yang buruk dari setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas di suatu perusahaan (Amegayibor, 2021). Jika kinerja karyawan di suatu perusahaan baik pada segi kualitas dan kuantitas, maka hasil kerja pun akan baik juga.

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah tingkat pelatihan dan pengawasan karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). *Systematic Literature Review* menurut Triandini (2019) merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu dan pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang terkait pada fokus topik tertentu. Sebelumnya didirikan oleh Kitchenham & Charters, dalam metode ini memiliki 3 tahapan (Wahono, 2016). *Research question* merupakan pertanyaan penelitian yang dibuat berdasarkan kebutuhan dari topik penelitian ini. Perumusan *research question* tentang pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil publikasi diambil dari jurnal internasional dan jurnal nasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencarian literature dilakukan pada April 2023, proses pencarian awal dilakukan berdasarkan tahun publikasi pada rentang waktu 2013-2023 dengan menggunakan keywords “pelatihan dan pengawasan” serta “kinerja karyawan”. Hasil pencarian dalam google scholar menampilkan 34.800 hasil artikel terkait topik dan 20 artikel yang dipilih dari situs google scholar. Selanjutnya artikel diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Literature yang digunakan hanya paper jurnal, proses seleksi studi penelitian dilakukan juga dengan melihat judul, abstrak serta teks lengkap dan diperoleh hasil studi utama yang akan digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Telah terpilih 15 artikel

yang relevan sesuai dengan proses *quality assesment*. Berikut ini adalah hasil olah data yang didapatkan dari penelitian terdahulu atau artikel yang relevan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Li Ji, Jun Huang, Zhiqiang Liu, Hong Zhu, Zhenyao Cai (2013)	The Effects of Employee Training on The Relationship Between Environmental Attitude and Firms Performance in Sustainable Development	Kuantitatif	Data pada hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan memiliki korelasi yang signifikan dengan pelatihan karyawan. Semakin baik kinerja keuangan perusahaan, semakin besar kemungkinan perusahaan tersebut memiliki pelatihan karyawan yang baik. Selain itu, perusahaan yang dikendalikan oleh pemerintah pusat dan provinsi memiliki pelatihan karyawan yang lebih baik daripada yang dikendalikan oleh organisasi pemerintah atau non-pemerintah tingkat bawah.
2.	Isa Bharoka Trawardani Arik Prasetya Yuniadi Mayowan (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang)	Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diberikan kurang maksimal sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan pada sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan.
3.	Zahro Lasarik, Prof. Dr. Margono Setiawan, SE., SU (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Pada Pt Pln (Persero) Up3 Malang)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan pelatihan dan pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dijadikan mediator peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengawasan.
4.	Dewi Anggraini (2019)	Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu	Kualitatif	Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti,

		Smart Learning Center Medan		adapun temuan dalam penelitian ini adalah Pengawasan guru menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena pengawasan guru yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru membuat sekolah lebih mudah terwujudnya visi dan misi di Edu Smart Learning Center.0
5.	Ina Namora Putri, Edy (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Expravet Nasuba Medan	Kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan, Hasil penelitian secara parsial variable pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Medan, Hasil penelitian secara simultan variabel pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan.
6.	Agustinus Denny, Riandani Rezki Prana (2020)	Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menolak ketiga hipotesis yang diajukan, sehingga pengawasan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Garuda Plaza. Untuk itu dapat disarankan agar pihak manajemen menjadikan pertimbangan dan masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
7.	Azli Tri Wardana, Rini Astuti, Sri Murniyanti (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara	Asosiatif	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik, pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik, serta Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga

Adela Nur Cahyani, Kamila, Achmad Sukron Bilchal, Rafli Fatami, Moh Syamsudin, Riyan Sisiawan Putra

Systematic Literature Review: The Effect of Training and Work Supervision on Increasing Employee Performance

				Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
8.	I Gusti Agung Sasih Gayatri, Ni Luh Sili Antari, Ni Luh Yuni Astuti (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Artinya adanya peningkatan pemberian pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kabupaten Badung.
9.	Raffles Hebron Manalu, Sondang N. B. Marbun, Elperida J. Sinurat (2021)	Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh Pt. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung $64,785 > F$ tabel 2,798, dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, maka pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,802 atau sebesar 80.2%, dan sisanya 0.198 atau 19.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
10.	Iskandar, Risman (2021)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau	Kuantitatif	Hasil penelitian berdasarkan analisis data adalah bahwa secara parsial diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
11.	Agustya Febri Andrian, Zainul, Rahmi Widyanti (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dengan nilai t hitung $(4,150) > t$ tabel (1,66) . Dengan memberikan pelatihan kepada pegawai tenaga kontrak, maka kinerja juga akan meningkat. (2) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan.

Adela Nur Cahyani, Kamila, Achmad Sukron Bilchal, Rafli Fatami, Moh Syamsudin, Riyan Sisiawan Putra

Systematic Literature Review: The Effect of Training and Work Supervision on Increasing Employee Performance

12.	Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah memiliki pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(8,746 > 1,980)$, hal ini diperkuat dengan probability significary $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa.
13.	Josephin Djaine Laloan (2022)	Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara	Deskriptif dan Korelasional	Dari hasil analisis data maka dapat diketahui bahwa variable Pengawasan berpengaruh lebih dominan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari nilai B dan t diketahui bahwa variable Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang dominan. Hal ini ditegaskan bahwa nilai B yang diperoleh sebesar 0.801 yang artinya 0.801 poin mempengaruhi Kinerja Pegawai.
14.	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz (2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)	Kuantitatif	Hasil analisa data variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $2,416 >$ dari nilai ttabel 1,994, dan signifikan $t < 0,018 < 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya hasil thitung dan signifikansi t memenuhi kriteria untuk diputuskan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga pelatihan maupun pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank

				DKI Permata Hijau Jakarta Selatan.
15.	Septia Jazaanil Husna, Endah Kurniawati, Ririn Wahyu Arida (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN X Pg. Ngadirejo Kediri	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. Sedangkan variabel pengawasan (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bila indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik.

Sumber : Data diolah 2023

Hasil analisis yang didapat dari literatur pada 15 jurnal terpilih metode yang paling sering digunakan adalah metode kuantitatif. Metode ini sangat relevan dengan data yang dibutuhkan untuk mengetahui hasil yang mempengaruhi pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan pelatihan dan pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Lasarik, 2018). Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa metode pelatihan serta pengawasan yang diberikan oleh sebagian besar perusahaan masih kurang maksimal sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Studi empiris telah memberikan bukti yang mendukung efek positif dari pelatihan karyawan terhadap kinerja organisasi (Ji *et al.*, 2012). Artinya jika ada peningkatan terhadap sistem atau metode pelatihan bagi karyawan serta adanya tingkat pengawasan yang baik, maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebuah perusahaan tersebut akan mudah untuk mencapai tujuannya. Pelatihan dan pengawasan lebih difokuskan terhadap peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan terkait teknis pekerjaan, oleh karena itu materi pelatihan diutamakan terkait standar operasional kerja atau instruksi kerja sesuai bidang pekerjaan karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husna (2023) bahwa hasil observasi yang telah dilakukan, untuk mengembangkan kapabilitas pegawai/karyawan yang besar dibutuhkan pelatihan kerja oleh perusahaan. Adapun permasalahan yang ditemukan disini adalah tentang metode pelatihan yang dirasa kurang sesuai serta hal lain yang berkaitan dengan pelatihan karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti and Sunardi (2021) para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki ketrampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk karyawan lama, pelatihan sumber daya manusia digunakan sebagai dasar peningkatan kemampuan dan perpindahan pekerjaan. Sehingga karyawan yang sudah lama bekerja akan dituntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan.

Kegiatan pelatihan hendaknya dilakukan secara rutin dan berkala untuk terus bisa meremfresh dan mengupdate pengetahuan dan kompetensi dari para karyawan dalam suatu perusahaan (Andreas and Widayanti, 2021). Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Denny and Prana, 2020) pengawasan memiliki peran yang penting untuk menilai hasil kerja karyawan dan untuk meningkatkan operasional perusahaan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri

maupun bagi para pekerjanya (Manalu, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Laloan (2022) menunjukkan para pegawai mempunyai peran yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zillah (2022) bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, maka pengetahuan serta ketrampilan karyawan perlu dikembangkan, agar kinerja pegawai meningkat. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, supervisi, dan disiplin bekerja. Jika organisasi telah memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya, perusahaan juga perlu melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk memastikan dapat mengerjakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu keberhasilan pelatihan dan pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan juga ditentukan dari kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa systematic literature review adalah proses mengidentifikasi, menginterpretasi, dan mengevaluasi semua bukti penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Hasil yang didapat untuk menjawab pertanyaan RQ1, RQ2, dan RQ3 adalah beberapa studi menjelaskan hasil yang sama bahwa pelatihan dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin seharusnya memberikan metode pelatihan yang baik bagi para karyawannya. Selain pelatihan, pengawasan juga perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan agar perusahaan berkembang dengan baik dan bisa mencapai tujuan yang diharapkan dengan cepat. Oleh karena itu kegiatan pelatihan yang baik ditunjang dengan sistem pengawasan yang baik pula akan menciptakan performa kerja yang maksimal.

Penelitian ini mengusulkan dan menjelaskan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Temuan dalam penelitian ini dapat membantu peneliti merencanakan penelitian di masa depan dengan mengidentifikasi kesenjangan penelitian. Artikel ini memberikan kesempatan yang besar bagi para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Pertama, mengenai temuan bahwa perusahaan kurang memberikan pelatihan maupun pengawasan bagi para karyawannya. Kedua, beberapa literatur menjelaskan bahwa kurangnya kesadaran para karyawan dalam menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang didapat pada saat dilakukannya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga, artikel penelitian yang mencakup berbagai topik mendominasi literatur. Untuk mencapai kebaruan penelitian, peneliti dapat lebih fokus pada sektor atau pembahasana yang belum ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam memulai penelitian hanya menggunakan jurnal penelitian dalam satu database. Kendala lainnya adalah pada jumlah artikel. Artikel ini menggunakan kriteria khusus, sehingga pembahasan mengenai pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mengungkapkan hasil penelitian yang cenderung sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. and Gayatri, S. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung)', *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), pp. 234–243.
- Amegayibor, G. K. (2021) 'Leadership Styles and Employees' Performance: A Fase Of family-owned Manufacturing Company, Cape Coast', *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(2), pp. 149–164. doi: 10.35912/ijfam.v3i2.624.
- Andianto and Sugiyanto (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.', *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), pp. 499–509.
- Andreas, A. F. and Widyanti, R. (2021) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan', (1), pp. 1–6.
- Anggraini, D. (2019) 'Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan', *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), pp. 19–27. doi: 10.35126/ilman.v7i1.80.
- Basuki, L. P. and Khalid, Z. (2021) 'The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Pusaka Ayu Bahari', *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), pp. 21–26. doi: 10.35912/rambis.v1i1.403.
- Denny, A. and Prana, R. R. (2020) 'Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Insight Management Journal*, 1(1), pp. 6–10. Available at: <http://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/view/14%0Ahttps://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/download/14/1>.
- Handoko, T. . (2009) *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Husna, J. S., Kurniawati, E. and Arida, W. R. (2023) 'Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN X PG. Ngadirejo Kediri', *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2), pp. 161–177.
- Ji, L. *et al.* (2012) 'The Effects Of Employee Training On The Relationship Between Environmental Attitude and Firms' Performance in Sustainable Development', *International Journal of Human Resource Management*, 23(14), pp. 2995–3008.
- Kosdianti, L. and Sunardi, D. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang', *Jurnal Arastirma*, 1(1), pp. 141–150. doi: 10.32493/arastirma.v1i1.10070.
- Laloan, J. D. *et al.* (2022) 'Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal TEKNO*, 20, pp. 101–106.
- Lasarik, Z. and Setiawan, M. (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), pp. 1–14.

Manalu, Rafles Hebron, Sondang N.B. Marbun, E. (2021) 'Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7, pp. 185–205.

Putri, Ina Namora, E. (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Expravet Nasuba Medan', *Jurnal Ekonomi Pendiidikan*, 7, pp. 23–36.

Robbins and Judge (2010) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Trawardani, I. B., Prasetya, A. and Mayowan, Y. (2015) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29(1), pp. 51–58.

Triandini, E. *et al.* (2019) 'Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia', *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), p. 63. doi: 10.24002/ijis.v1i2.1916.

Wahono, R. (2016) *Systematic Literature Review: Romi Satria Wahono*.

Wardana, A. T., Astuti, R. and Murniyanti, S. (2020) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara', *Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(1), pp. 43–53. Available at: <https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>.

Zillah, F., Husniati, R. and Aziz, A. (2022) 'Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), pp. 213–232. doi: 10.35912/simo.v3i1.677.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).