

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini, peneliti mengemukakan teori teori yang berhubungan dengan masalah – masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal – hal yang berkenaan dengan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

Teori yang diuraikan dimulai dengan pengungkapan teori manajemen sebagai *grand theory*, manajemen sumber daya manusia sebagai *middle theory*, serta teori pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebagai *applied theory*.

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan pada dasarnya adalah untuk memahami kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi, departemen atau unit organisasi, jabatan, dan individu atau tenaga kerja. Kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi terhadap kinerja karyawan dapat menjadi tujuan dilaksanakannya pelatihan. Kondisi ini dapat diidentifikasi sebagai faktor penting untuk organisasi atau perusahaan agar memperhatikan dan memberikan solusi. Program pelatihan atau penilaian kebutuhan juga dapat dilakukan dengan analisis pekerjaan, keterampilan, dan analisis prestasi kerja.

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

karyawan yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe 2020)

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktir dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler (2021)

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Rivai, 2015) pelatihan memiliki dimensi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang dengan indikatornya kemampuan instruktur pelatihan, pengalaman instruktur, kemampuan peserta, motivasi peserta, materi yang dibutuhkan, kelengkapan materi, on the job, off the job, efektivitas pelatihan, tingkah laku, ketepatan fasilitas dan kesesuaian fasilitas

**Tabel 2. 1**  
**Pengertian Pelatihan**

No.	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	(Dessler (2021)	Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktir dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler (2021)
2.	(Noe 2020)	Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang

No.	Penulis dan Tahun	Definisi
		ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe 2020)
3.	Widodo 2015:82	Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional
4.	Sri Larasati (2018)	pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
5.	Rivai, 2015)	pelatihan memiliki dimensi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang dengan indikatornya kemampuan instruktur pelatihan, pengalaman instruktur, kemampuan peserta, motivasi peserta, materi yang dibutuhkan, kelengkapan materi, on the job, off the job, efektivitas pelatihan, tingkah laku, ketepatan fasilitas dan kesesuaian fasilitas

Berdasarkan table 2.1 pengertian pelatihan menurut ahli yang di ungkapkan pada table diatas, penulis menggunakan definisi dari Sri Larasati (2018) hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di perusahaan Hotel Novena Lembang sesuai dengan konsep Sri Larasati (2018)

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Pelatihan**

Adapun

faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara, (2016) adalah

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Metode pelatihan dan pengembangan

#### **2.1.1.3 Indikator Pelatihan**

Menurut

Sri larasati (2018) indikator pelatihan adalah:

1. Instruktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompeten.

## 2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

## 3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

## 4. Materi Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

## 5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

### **2.1.2 Kepuasan kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbin dan Judge (2019:51) yang menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspe pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Afandi (2018)

Afandi (2018) kepuasan kerja adalah merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhdap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Menurut Priansa, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi presepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya.

Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai baik, maka akan mendongkrak efektivitas kinerja pegawai.

**Tabel 2. 2**  
**Pengertian Kepuasan Kerja**

No.	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Robbin dan Judge (2019)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
2.	Afandi (2018)	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspe pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.
3.	Sutrisno (2011)	kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis
4.	Priansa, (2018)	kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai

No.	Penulis dan Tahun	Definisi
		hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya.
5.	Marbun dan Jufrizen (2022)	kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai baik, maka akan mendorong efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan table 2.1 pengertian pelatihan menurut ahli yang di ungkapkan pada table diatas, penulis menggunakan definisi dari Afandi (2018) hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di perusahaan Hotel Novena Lembang sesuai dengan konsep Afandi (2018)

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor kepuasan Kerja**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014:77) yaitu:

1. Kesempatan untuk maju
2. Kemajuan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

### **2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut

Afandi (2018) indikator – indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021)

kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012)

kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004: 67).

U.Narimawati et.al (2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya (Sondang 2002: 168).

**Tabel 2. 3**  
**Pengertian Kinerja Karyawan**

No.	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Bangun (2012)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.
2.	Amelia & Rizaldi (2021)	Menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal
3.	Mangkunegara (2004)	kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
4.	U. Narimawati et.al (2022)	U. Narimawati et.al (2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum
5.	Sondang (2002)	Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya

Berdasarkan table 2.3 pengertian pelatihan menurut ahli yang di ungkapkan pada table

diatas, penulis menggunakan definisi dari Bangun (2012) hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi di perusahaan Hotel Novena Lembang sesuai dengan konsep Bangun (2012)

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira (2010:155) bahwa terdapat beberapa faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kepemimpinan dan Kepercayaan, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan Manajer, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sitem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
5. Faktor Kontekstual (Situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Bangun (2012:234) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

## 5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 4**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Hanafi,H (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.	<b>Persamaan :</b> Menggunakan Variable X1 yaitu Pelatihan dan Y nya Kinerja karyawan <b>Perbedaan :</b> Obejek Penelitian berbeda, objek penelitian ini di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu
2.	Ahmad Gunawan (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yi Shen Industrial	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan :</b> 1. Variabel independen yang digunakan yaitu pelatiha 2. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan <b>Perbedaan :</b> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda. 2. Penelitian terdahulu menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen
3.	Rigska Muntu 2017	Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh secara bersamasama berpengaruh terhadap kinerja karaywan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado	Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk Kantor Cabang Manado
4	Javed et al. (2014) Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions International Journal of Learning & Developement Vol. 4, No. 2 Alat analisis dengan SPSS	Hasil menunjukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan kerja.	Hasil menunjukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan kerja.

5	Aftab et al. (2012) A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on The Performance in The Banking Industry of Pakistan International Journal of Business and Social Science Vol. 3, No. 19 Alat analisis dengan SPSS versi 19	positif antara kepuasan kerja dan kinerja.	positif antara kepuasan kerja dan kinerja.
6	Risha Faiq Fakhri (2015)/ Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Audio	1. Terdapat pengaruh positif kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. 2. 2. Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan	<b>Persamaan :</b> penelitian terdahulu yaitu variabel (X2) Pelatihan kerja, (Y) kinerja karyawan, (Z) kepuasan kerja. <b>Perbedaan :</b> adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu
7	Nuridha Citraningtyas (2017)/ Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening studi pada karyawan Hotel Megaland Solo	Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan :</b> penelitian terdahulu yaitu variabel (X2) Pelatihan kerja, (Y) kinerja karyawan, (Z) kepuasan kerja. <b>Perbedaan :</b> adalah objek lokasi dimana penelitian terdahulu
8	Kirkman dan shapiro (2001)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kajian pustaka serta beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara).

Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk

menggambarkan hubungan antar variabel, berikut Pelatihan merupakan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir sehingga tenaga kerja non material mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu dan untuk materi yang diberikan oleh instruktur harus nya sesuai dengan bagian karyawan masing- masing agar materi yang diberikan oleh instruktur tidak sia-sia. Sehingga pelatihan yang diberikan oleh instruktur sangat bermanfaat bagi setiap karyawan ataupun peserta yang mengikuti dan dari pelatihan tersebut karyawan dapat mempraktekan hal-hal yang ada di dalam materi sehingga para karyawan dapat mencapai tujuan maupun kerja sama yang baik untuk perusahaan.

Untuk kepuasan kerja secara efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan dan karyawan yang puas akan pekerjaan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas akan kerjanya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja ketika ada kerjasama tim yang dilakukan agar dapat menyelesaikan tugas yang lebih cepat tetapi ada sebagian keryawan merasa lebih baik bekerja sendirian dibandingkan bekerjasama karna sebagian karyawan merasa lebih cepat menyelesaikan tugas nya sendiri. Karena ketika ada kepuasan kerja para karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan tidak akan berfikir untuk resign atau pun keluar dari perusahaan tersebut.

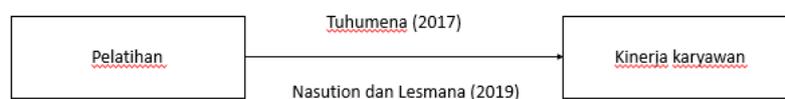
Untuk Kinerja karyawan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang akan dicapai sehingga dapat mencapai target yang diinginkan dan ditentukan sehingga sebagian karyawan ingin perusahaan memberikan fasilitas yang layak dan baik karna sebagian karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang baik sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat

melibatkan hasil pekerjaan yang sedang dikerjakan. Karena ketika karyawan mendapatkan fasilitas yang layak maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik lagi dari yang diharapkan dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan

Tuhumena (2017), dimana sebuah pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Lesmana (2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Indriastuti

(2017) menunjukkan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja. Semakin sering pelatihan yang diberikan akan manambah kemampuan dan keahlian karyawan yang meningkatkan kinerja.

Gindicha (2021) Menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan organisasi atau perusahaan dapat memperkaya ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan karyawan. Sehingga pelatihan tersebut memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitupun sebaliknya. Apabila perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari karyawan maka perusahaan juga perlu memperhatikan dari segi kepuasan kerja karyawannya, karena apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-  
Ngarm (2016) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

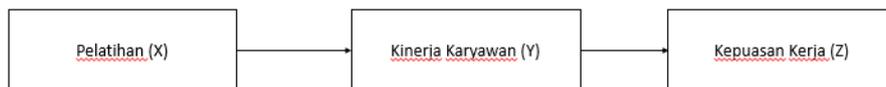
Kepuasan kerja memungkinkan karyawan untuk merasa senang dan puas terhadap apa yang mereka lakukan di dalam perusahaan. Hal ini sangat membantu sehingga kinerja karyawan akan terus baik dalam melaukan pekerjaan yang telah ditentukan. Penelitian oleh Riyadi (2019)



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

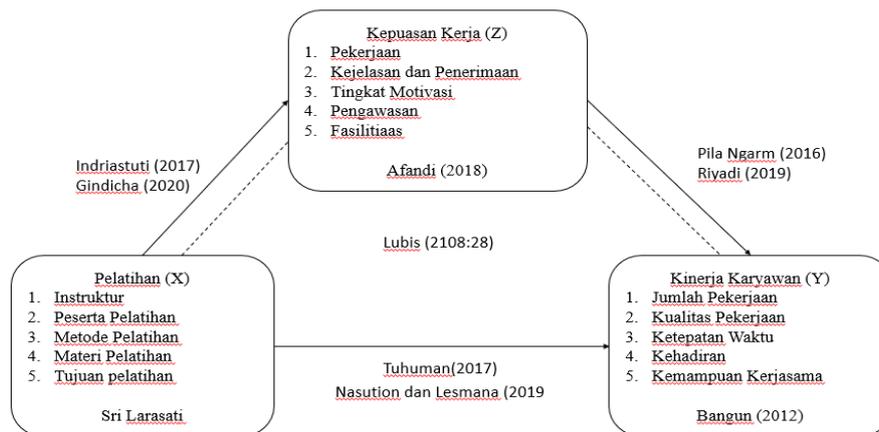
Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk meningkatkan skill dan kemampuan sehingga akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan pada akhirnya karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik dalam kinerja karyawan tersebut. Pelatihan yang dilakukan oleh Fakhri & Djastuti, (2015). Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk meningkatkan skill dan kemampuan sehingga akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan pada akhirnya karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik dalam kinerja karyawan tersebut. Pelatihan yang dilakukan oleh Fakhri & Djastuti, (2015)



Lubis (2018:28)

**Gambar 2.4**  
**Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

## 2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pemikiran dan penjelasan di atas maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Diduga Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja