

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penelitian akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Perancis yaitu “*menegement*” yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata ‘*manage*’ berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam bahasa latin ada kata yang punya pengertian yang hampir sama, yakni “*manus*” yang artinya tangan atau menangani. Manajemen merupakan *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang *leader*.

Manajemen merupakan langkah awal untuk melakukan kegiatan pengelolaan organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Manajemen melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses maupun kegiatan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli.

Menurut Robbins dan Coulter (2019) mengemukakan bahwa :

“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule” artinya “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk

mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Menurut Imbron dan Pamungkas (2021) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Terdapat unsur-unsur yang disebut dengan 6M, yaitu men, money, method, materials, machines, dan market. Unsur-unsur ini saling berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi”

Berdasarkan pendapat dari Gemnafle dan Batlolona (2021) mengenai manajemen bahwa:

“Manajemen adalah kegiatan yang selalu dijumpai di dalam suatu aktivitas organisasi dan setiap organisasi itu memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan dan dimanfaatkan beberapa komponen. Supaya setiap komponen itu memberikan fungsi dan maknanya secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan manajemen pengelolaan yang efektif pula”

Menurut Hasibuan (2019:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.”

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan atau kegiatan berjalan dengan baik dan efektif serta untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Pentingnya Manajemen

Manajemen sangat penting bagi perusahaan karena berperan sebagai pemandu dalam mengarahkan sumber daya perusahaan, mengambil keputusan strategis, dan mencapai tujuan organisasional. Berikut adalah beberapa alasan

mengapa manajemen sangat penting bagi kesuksesan perusahaan menurut Fahmi Irham (2020) :

1. Perencanaan Strategis

Manajemen membantu perusahaan dalam perencanaan strategis, membantu menetapkan tujuan jangka panjang, serta merancang strategi untuk mencapainya. Perencanaan yang baik membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis.

2. Koordinasi Sumber Daya

Manajemen bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya perusahaan, seperti manusia, finansial, dan teknologi. Koordinasi yang efektif membantu mencegah pemborosan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional.

3. Pengambilan Keputusan

Manajemen berperan dalam proses pengambilan keputusan, dari keputusan strategis hingga operasional. Keputusan yang baik membantu perusahaan mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mencapai keunggulan kompetitif.

4. Pengembangan dan Pengelolaan Tim

Manajemen membantu mengembangkan tim yang produktif dan berkinerja tinggi. Ini termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Manajemen yang efektif juga mendorong kerja sama dan komunikasi di antara anggota tim.

5. Motivasi Karyawan

Manajemen berperan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini melibatkan pengakuan atas kinerja yang baik, penyediaan insentif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

6. Pengelolaan Perubahan

Manajemen membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan, baik itu perubahan dalam pasar, teknologi, atau kebijakan bisnis. Manajemen yang efektif dapat merancang strategi untuk mengelola perubahan dengan minimal gangguan.

7. Pengawasan dan Pengendalian

Manajemen menyediakan sistem pengawasan dan pengendalian untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini membantu mencegah terjadinya masalah dan memastikan akuntabilitas.

Keseluruhan, manajemen adalah elemen yang sangat penting dalam membentuk arah dan kesehatan keseluruhan perusahaan. Manajemen yang baik membawa dampak positif bagi efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Robbins dan Coutler (2019) terdapat lima fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses manajemen harus dimulai dengan perencanaan. Perencanaan salah satu proses yang merupakan fungsi utama dari manajemen. Ini tindakan yang akan dilakukan untuk meraih sukses di masa depan dengan memutuskan apa yang

harus dilakukan (*type of work*), mengapa melakukan (*objective*), kapan melakukannya (*time*), di mana melakukan (*place or location*), bagaimana melakukannya (*methods and procedures*), dan siapa yang akan melakukannya (*people*). Setiap pemilihan keputusan melibatkan organisasi. Jadi, perencanaan adalah proses memilih. Karena perencanaan sangat berkaitan dengan melihat atau visi ke masa depan, seorang perencana perlu menetapkan premis, kondisi, atau asumsi perencanaan di mana rencana itu disiapkan. Perencanaan terutama mencakup dua aspek, peramalan dan pengambilan keputusan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi kedua dari manajemen adalah pengorganisasian. Jenis rencana yang akan dilakukan menentukan pengorganisasian. Tujuannya adalah untuk menyiapkan struktur organisasi dan desain formal yang dibutuhkan, yang terdiri dari tugas masing-masing personal dalam organisasi, otoritas yang bertanggung jawab, jaringan komunikasi, dan skema untuk mengatur semua aspek yang diperlukan. Pengorganisasian memastikan penyediaan sumber daya untuk semua kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Sebagai hasil dari pengorganisasian, berbagai posisi muncul yaitu ada departemen dan divisi-divisi, menyiapkan jaringan komunikasi, dibentuk berbagai tingkat manajemen, dan adanya hubungan atasan-bawahan.

3. Penempatan staf (*staffing*)

Staffing bisa didefinisikan sebagai pengisian jabatan dalam struktur organisasi dengan cara mengidentifikasi kemampuan sumber daya manusia, mencatat tenaga kerja yang ada, merekrut, memilih, menempatkan, promosi, menilai,

memberi imbalan, dan melatih tenaga kerja yang ada. Proses *staffing* merupakan prosedur dan langkah yang berkelanjutan agar organisasi selalu mendapatkan tenaga kerja yang tepat dalam posisi pekerjaan dan waktu yang tepat pula.

4. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan berkaitan dengan kegiatan membina anggota dalam organisasi. Pembimbingan dan pembinaan di sini bisa berupa motivasi atau mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer harus mampu mengarahkan untuk mencapai tujuan tersebut dapat berupa meningkatkan produktivitas, atau menghasilkan lebih banyak keuntungan/laba, meningkatkan kesejahteraan. Memotivasi Karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Promosi, penghargaan dan pengakuan dapat digunakan untuk memotivasi karyawan.

5. Pengendalian (*controlling*)

Controlling atau pengendalian adalah fungsi manajemen yang sangat penting dan krusial. Fungsi kontrol berguna dalam mendeteksi adanya kekurangan dan kesalahan sehingga dapat segera diperbaiki. Kemudian bisa memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai rencana untuk mencapai kesuksesan secara efektif dan efisien.

2.1.1.4 Unsur-unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Imbron dan Pamungkas (2021) berpendapat

bahwa unsur manajemen, terdiri dari 6 yaitu *man*, *money*, *materials*, *machines*, *methods*, dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, *man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. *Materials* (Bahan)

Materials adalah bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

3. *Machine* (Mesin)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

4. *Money* (Uang)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, yang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian

alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dip perusahaan.

5. *Method* (Metode)

Method adalah cara terampuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitasfasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat di mana organisasi menyebarluaskan produknya.

Perbedaan tingkatan manajemen akan membedakan pula fungsi manajemen yang dilaksanakan. Ada pula fungsi manajemen yang utama yaitu manajemen administratif dan manajemen operatif. Pada tingkatan manajemen rendah, para manajer akan banyak melaksanakan fungsi manajer operatif. Semakin tinggi

tingkatnya, mereka menjadi lebih terlibat dengan manajemen administratif. Tentu saja tidak ada posisi manajemen yang hanya melaksanakan salah satu, operatif atau administratif. Semua singkatan mempunyai unsur tersebut. Dalam organisasi akan membagi organisasi manajer yang akan berbeda:

1. Manajemen Lini Pertama

Tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga operasional, disebut manajemen lini/garis-pertama (*first line* atau *first - level*) para manajer ini disebut dengan pimpinan (*leader*), mandor (*foreman*), sebagai contoh adalah mandor dalam pabrik, kepala seksi yang langsung membawahi tenaga pengetik dan pembukuan dalam kantor yang besar. Sebutan untuk manajer ini yaitu presiden direktur, wakil direktur, sekretaris, kepala perwakilan perwakilan dan sebagainya.

2. Manajemen Menengah

Manajemen menengah dapat meliputi suatu tingkatan dalam suatu organisasi. Para manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan para manajer yang lainnya dan kadang juga karyawan operasional. Sebutan lain dari manajemen menengah adalah manajer departemen, kepala pengawas, dan sebagainya. Sebagai contoh kepala bagian yang membawahi beberapa kepala seksi, atau kepala sub divisi perusahaan yang membawahi beberapa kepala bagian.

3. Manajemen Puncak

Klasifikasi manajer tertinggi ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajemen puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Sebutan khas bagi manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden senior, dan sebagainya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Aset utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia, sehingga harus dipelihara dengan baik dan benar.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Di mana sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapa pun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

Menurut Armstrong dan Taylor (2020) mengemukakan bahwa :

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations” yang artinya “Manajemen

sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Dessler (2019) mengemukakan bahwa :

“Human resource management is a policy and training to meet the needs of workers or aspects contained in HR, such as management positions, recruitment, selection, training, compensation, and employee performance appraisal” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan” Menurut Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.”

Menurut Kasmir (2019:6) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan Industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen SDM mencakup berbagai aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Sedarmayanti (2020) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Kristanti., dkk (2023) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM, yaitu :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap akhir dalam fungsi manajerial adalah monitoring atau pengawasan. Aktivitas monitoring meliputi pengawasan atas pelaksanaan dan kinerja karyawan serta melakukan perubahan yang diperlukan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Merupakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi meliputi penentuan jumlah kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Pada kegiatan pengadaan mengandung beberapa unsur kegiatan lainnya yaitu: penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi karyawan dan penempatan.

b. Pengembangan

Merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui beberapa kegiatan seperti pendidikan, pelatihan dan kegiatan percobaan atau training.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi ialah semua jenis penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa untuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan menjadi nilai tawar perusahaan atau organisasi dalam perekrutan karyawan.

d. Integrasi

Fungsi integrasi adalah fungsi yang menyelaraskan antara kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan terutama karyawan. Dalam fungsi integrasi diharapkan terjadi keselarasan antara kepentingan karyawan sebagai individu, manajemen, organisasi atau perusahaan maupun pihak-pihak eksternal seperti masyarakat dengan tujuan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Merupakan fungsi lanjutan setelah keempat fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan dan kompensasi berjalan dengan baik. Pada fungsi pemeliharaan perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawan yang sikap dan etos kerja dinilai menguntungkan bagi perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Merupakan fungsi yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menghentikan perjanjian kerja sama pekerjaan dengan karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal seperti kinerja atau sikap karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan maupun hal-hal lainnya yang membuat karyawan tidak memungkinkan melanjutkan kerja sama pekerjaan.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Menurut Kristanti, dkk., (2023) berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi, lembaga atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu *manager line* dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan cara mengadakan pelatihan kerja.

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Berikut adalah pengertian pelatihan kerja menurut para ahli.

Pendapat dari Gary Dessler (2020:263) mengemukakan bahwa:

“Job training is the process of teaching new or existing employees the basic skills they need to carry out their jobs. Training is one of the efforts to improve the quality of human resources in the world of work, both new and existing employees need to undergo training”.

Menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2019:259) mengemukakan bahwa

“Training is usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes a system and employees need to learn new skill”.

Menurut Ivancevich (2019:67) berpendapat bahwa *“Training is an effort to increase employee performance (performance) in his current job or in another job that he will be promoted soon”.*

Sedangkan menurut Nasri (2020) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi”.

Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Luturlean dan Hartomo, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, penulis dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah salah satu upaya terorganisir yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, skill, keterampilan, dan sikap dengan tujuan bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2019) tujuan dari pelatihan kerja karyawan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

2.1.3.3 Pentingnya Pelatihan Kerja

Menurut Mashar,W (2021) mengemukakan bahwa manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan Diklat bagi karyawan/relawan suatu perusahaan/organisasi meliputi:

1) Peningkatan keahlian kerja

Meningkatkan keahlian bekerja tidak hanya terbatas melalui Diklat saja tetapi kebiasaan untuk melakukan tugas dan kebiasaan secara rutin pada setiap waktu dalam suatu tugas atau pekerjaan juga merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja.

2) Pengurangan keterlambatan tenaga kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan meskipun sering sekali alasan itu tidak masuk akal, misalnya keterlambatan kerja karena faktor tempat tinggal, gangguan lalu lintas di perjalanan dan sebagainya.

3) Mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan alat/bahan inventaris organisasi atau perusahaan sebagai penunjang aktivitas kerja Kecelakaan bekerja itu biasanya timbul atas kelalaian karyawan/relawan ataupun pihak perusahaan/organisasi, ketidaktahuan tenaga kerja tentang keselamatan kerja dan penggunaan peralatan didalam suatu pekerjaan.

4) Peningkatan produktifitas kerja

Tujuan setiap perusahaan/organisasi adalah memperoleh tingkat produktifitas tinggi, setiap proses mengalami setiap peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh hal tersebut didukung beberapa faktor diantaranya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tidak

memiliki gairah dan semangat bekerja, tentu produktifitas kerja pun akan merosot atau rendah. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki semangat dan gairah kerja tinggi keluaran (produktifitas kerja) akan tinggi pula.

5) Peningkatan kecakapan kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut tenaga kerja harus mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerjanya baik secara manual maupun teknologi

6) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Masing-masing tenaga kerja sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan kebutuhannya berbeda-beda bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi hierarki perusahaan/organisasi makin besar tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

2.1.3.4 Metode Pelatihan Kerja

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Nurhalim et al. (2021), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. Metode *on the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.

On the job training, meliputi beberapa program yaitu:

1. Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
2. Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan
3. Coaching, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

b. Metode off the job training (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan, pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
2. Pembelajaran terprogram, suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.
3. Simulasi, merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
4. Studi kasus, dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

5. Seminar, metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler (2020:284) menyebutkan dimensi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran (*goals and objectives*)

Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif dalam pekerjaan mereka serta mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga bertujuan untuk memotivasi peserta, membangun kepercayaan diri, dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan baru.

2. Pelatih (*trainers*)

Pelatihan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap peserta agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja. Melalui berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, simulasi, dan praktik langsung, pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan individu menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Materi (*material*)

Material dalam pelatihan merujuk pada semua sumber daya dan konten yang digunakan untuk mendukung proses belajar peserta. Ini mencakup berbagai elemen, seperti modul pelatihan, buku panduan, presentasi, video, dan alat bantu visual lainnya yang dirancang untuk menyampaikan informasi secara efektif.

4. Metode (*method*)

Metode dalam pelatihan merujuk pada pendekatan dan teknik yang digunakan untuk menyampaikan materi kepada peserta dengan cara yang efektif dan menarik. Beberapa metode umum termasuk ceramah, diskusi kelompok, simulasi, praktik langsung, dan pembelajaran berbasis proyek.

5. Peserta (*participant*)

Peserta dalam pelatihan adalah individu yang mengikuti program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka dalam konteks tertentu. Mereka bisa berasal dari berbagai latar belakang, termasuk karyawan baru, staf yang berpengalaman, atau bahkan manajer yang ingin mengembangkan kemampuan kepemimpinan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pencapaian atas sasaran kinerja membutuhkan adanya stimulus atau rangsangan yang disebut dengan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Perlu adanya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Berikut beberapa pengertian motivasi kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli:

Mc Clelland dalam (Ardiansyah et al., 2024) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Setyo Widodo et al., 2022) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seorang individu kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hasibuan dalam (Manuain, 2022) orongan yang mendorong individu untuk berperilaku dan berusaha dalam lingkungan kerja, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan.

Pendapat lain tentang motivasi kerja menurut Mc. Donald dalam (Zulkifli, 2022) motivasi kerja adalah perubahan energi manusia yang ditandai dengan munculnya “emosi” yang didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan. Dari pemahaman Mc. Donald ini, dalam motivasi kerja itu, terkandung tiga unsur utama yakni, motivasi kerja mulai mengubah energi, ditandai dengan adanya emosi, dan dirangsang oleh tujuan.

Menurut (Koontz, 2019) menyatakan bahwa: “Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.”

Menurut Wayne F. Cascio, (2019) menyatakan bahwa: “Motivation is a force that results from an individual’s desire to satisfy there needs (e.g. hunger, thirst, social approval).”

Menurut Stephen P. Robbins, (2019) menyatakan bahwa: “We’ll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort ability to satisfy some individual need.”

Dan menurut peneliti akan tetapi dengan tempat dan objek yang (N. Setiawan, 2021) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Dengan adanya motivasi para karyawan, akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Andayani, 2020).

Menurut Qomariah (2020), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi kerja merupakan suatu kemauan mencapai sesuatu, keinginan daya gerak atau dorongan kearah suatu tujuan tertentu, keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi kerja juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut (Firas Sabila Salam Nur et al., 2021) terdapat banyak hal yang memotivasi kerja seseorang untuk mau melakukan sesuatu itu di dalam hidupnya. Namun, secara umum terdapat dua jenis motivasi kerja, yakni motivasi intrinsik serta juga motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri itu tanpa dipengaruhi orang lain sebab adanya Hasrat untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Contohnya adalah seseorang termotivasi kerja untuk bekerja supaya mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk bisa mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contohnya adalah, seseorang termotivasi kerja untuk bekerja lebih giat dan serius karena adanya peluang yang diberikan oleh si perusahaan untuk mau meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Zulkifli, 2022) terdapat 2 faktor motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a. Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi kerja bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi kerja yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.

- c. Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi kerja aka napa yang ingin dicapai dan apa yang akan berubah di masa depan.
- d. Tanggung jawab adalah motivasi kerja mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi kerja mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e. Kepuasan kerja, merupakan motivasi kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2. Faktor eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu
- b. Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c. Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- e. Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam (Ardiansyah et al., 2024) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yang terdiri dari tiga indikator:
 - a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
 - b. Tanggung jawab
 - c. Prestasi kerja
2. Kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for power*) yang terdiri dari dua indikator:
 - a. Mencari posisi dalam kelompok
 - b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
 - c. Penghargaan
3. Kebutuhan untuk afiliasi (*Need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator:
 - a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
 - b. Memiliki kerja sama yang baik

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada di dalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidaksenangan, dan bekerja tidak semangat.

Jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, di mana kepuasan kerja bersifat

pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda di mana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Adapun beberapa pengertian terkait kepuasan kerja menurut para ahli diantara-nya yaitu Menurut Harini (2022) Kepuasan kerja dapat menimbulkan komitmen lebih besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan upaya dan akhirnya akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian akan mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Suryanto (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Firdaus., dkk (2023) Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif

terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka, perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar.

Menurut Locke (2020) rasa puas itu hadir karena tercapainya target/prestasi kerja atau rasa senang karena organisasi memfasilitasi pencapaiannya tersebut (*the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values*).

Menurut Nabawi (2020) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif yang dialami oleh karyawan sebagai hasil dari evaluasi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Robbins dan Coutler (2019) dalam bukunya yang berjudul “*Fundamentals of Management*” menyatakan bahwa: “*Job satisfaction is defined as a positive attitude or pleasurable feeling that an individual has towards their job. It is not just about earning a high salary or having good job benefits but also about how the job meets the individual's needs and expectations. This includes opportunities for growth, recognition for achievements, good interpersonal relationships at work, supportive work conditions, and a sense of fairness and appreciation*”.

Secara umum, definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seorang terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya.

2.1.5.2 Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Menurut Dari dan Haris (2021) faktor yang berdampak kepuasan kerja, ialah:

- a. Suasana kegiatan Rasa aman dan ketenteraman yang dinikmati bagi karyawan di area kerja beserta adanya kesiapan beragam sarana dan fasilitas yang membantu implementasi pekerjaan maka dapat menaikkan kepuasan kerja.
- b. Relasi antar pekerja Relasi perorangan yang sungguh-sungguh antar pekerja yang mempunyai akuntabilitas, efek ibaratkan negativitas pada suasana pekerjaan, merasa keletihan hal ini sanggup mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Melainkan, apabila relasi antar pekerja yang tinggi dapat menjadikan pekerja puas mengenai pekerjaan yang hendak terlihat dari kinerja karyawan tersebut.
- c. Pekerjaan itu sendiri Reaksi yang dinikmati bagi karyawan atas bagaimana situasi dari suatu kewajiban yang dibagikan beban pada karyawan, contohnya seperti apakah kewajiban tersebut menantang, menarik dan memerlukan keterampilan tertentu dibandingkan oleh kewajiban yang lainnya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan Berdasarkan pendapat dari Nabawi (2020) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*),
yaitu merupakan sumber utama kepuasan di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
- d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.

2. Gaji/Upah

yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
- c. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. Promosi (*promotion*)

yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu

- a. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.

4. Pengawasan

yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
- b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
- c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Di saat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kepuasan atas kerja sama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan-pimpinan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan sesuai talenta dan motivasi yang menjadi salah satu fokus utamanya di dalam perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan - pimpinan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan sesuai talenta dan motivasi yang menjadi salah satu fokus utamanya di dalam perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diantara-nya:

Masruroh., dkk (2023) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah di mata hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Robbin dan Coutler (2019) menyatakan bahwa :

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job” yang artinya “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”.

Irfani dan Suryalena (2023) kinerja yaitu hasil yang didapat dari kerja keras karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, yang tidak menyalahi aturan atau hukum, tidak bertentangan dengan etika maupun moral, dan juga dapat dicapai oleh individu atau sekelompok karyawan yang bekerja sama dalam perusahaan. Dalam pandangan lain, menurut Siahaan dan Bahri (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut John (2020) mengemukakan bahwa :

“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.”

Menurut Edward dan Susan (2019) menyatakan bahwa :

“Performance or employee performance is the ability of an employee to achieve the work goals that have been set yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.”

Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi guna mencapai tujuan utama dari organisasi tersebut.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang

memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Menurut Rahmi dan Naue (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel personal/individu, meliputi kemampuan dan keterampilan fisik atau mental, latar belakang, seperti keluarga, status sosial dan pengalaman, demografi, yang melibatkan usia, asal dan jenis kelamin
2. Variabel psikologis, termasuk ide, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Variabel organisasi, termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

2.1.6.3 Pentingnya Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Menurut Robbin dan Coutler (2019) pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi yaitu :

1. Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.

2. Kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Keseluruhan, kinerja karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan daya saing perusahaan, dan membantu mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Robbin dan Coutler (2019:18) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau

memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapian, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Adapun indikator - indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan)
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja (kemampuan)
- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja (Keterampilan).

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator - indikator yang terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output (kecepatan).
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (kepuasan).

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah :

- a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik (hasil kerja).
- b. Pengambilan keputusan yang baik dalam pekerjaan (pengambilan keputusan).

4. Kerja sama (*Teamwork*)

Kerja sama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik.

Adapun indikator-indikator yang terkait adalah :

- a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja .
- b. Kemampuan dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja (kekompakan).

5. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif muncul dari dalam diri individu karyawan yang di mana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Adapun indikator-indikator terkait adalah :

- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah (kemandirian).
- b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah (inisiatif).

2.1.6.5 Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan dan target perusahaan tertentu bergantung dengan bagaimana dengan bagaimana performa atau kinerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan memegang peran penting menuju keberhasilan bisnis perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan

salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantara-nya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang mana berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel - variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian terkait dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kristian dan Sam Cay (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Jakarta Utara 2	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 2, 2024, Maret pp. 496-505			
2	Charles dan Isyandi (2020) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.VII No. 3 September 2020	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Kepemimpinan
3	Almaz dan Rahma (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 6, Nomor 4, April 2023 (2538-2544) eISSN: 2614-8854	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja	1. Motivasi Kerja 2. Pelatihan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		
4	I Wayan Eka Sura Atmaja (2020) Analisis Dampak Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Lampung Jurnal Manajemen Magister Vol. 03. No.01, Januari 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Tidak menggunakan metode intervening
5	Yohana., dkk (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK PANIN Cabang PALEMBANG CAKRAWALA-Repository IMWI Volume6, Nomor 6, November-Desember 2023 p-ISSN:2620-8490; e-ISSN: 2620-8814	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian
6	Gusti dan Nuraini (2024) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Volume 3 No 3 2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.23			
7	Putri., dkk (2023) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta Jurnal Mirai Management Volume 8 Issue 2 (2023) Pages 328 - 337 ISSN : 2598-8301	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian 2. Kompetensi 3. Lingkungan Kerja
8	Della dan Meilana (2025) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah) Volume 8 No. 2 Maret 2025 : 124-135 p-ISSN: 2597-3665 e-ISSN: 2685-2837 DOI: 10.32627	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Lokasi Penelitian
9	Leoni., dkk (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 12, No. 3, 2023 e-ISSN 2746-1297 Available at: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Motivasi Kerja 2. Pelatihan Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja	1. Lokasi penelitian
10	Alfian dan Ermi (2020)	Hasil penelitian menunjukan	1. Pelatihan Kerja	1. Lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 1, 2020	bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	2. Kepuasan Kerja	
11	Yuli., dkk (2021) Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Volume 2 Issue 02 – Jul 2021 e-ISSN 2716-0238 DOI: https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Lokasi Penelitian
12	Cheery., dkk (2025) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai ASN Di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara <i>Community Engagement & Emergence Journal</i> Volume 6 Nomor 2, Tahun 2025 Halaman : 738-751	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh tapi dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh dan	1. Motivasi Kerja 2. Pelatihan Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja	1. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat berperan dalam variabel intervening dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat berperan dalam variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan		
13	Auni dan Setiani (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam Vol. 4, 2 (Desember, 2022), pp. 457-472 ISSN: 2686-1607 EISSN: 2686-4819, DOI:10.37680/almanhaj.v4i2.1864	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif dan mempengaruhi kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja 2. Lokasi Penelitian
14	Nafia dan Syamsul (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makasar Volume 17 Nomor 3 September 2020 Hal. 393 – 407	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	e-ISSN:2621-4377 p-ISSN : 1829-8524			
15	Aftad,. Dkk (2023) <i>Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance In The Construction Industyr Of Pakistan</i> DOI : https://doi.org/10.3390/su15118699	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian
16	Dewa., dkk (2025) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Falala Chocolate Bali Volume 6 Nomor 6, Juni (2025): 1319-1334 E-ISSN 2774-3020 DOI: https://doi.org/10.36733/e-mas.v6i6.10031	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Reward 2. Lokasi Penelitian
17	Wen Rou Huang (2020) Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance http://creativecommons.org/licenses/by/3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian
18	Rosiana dan Puji (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 12, Nomor 1, Maret 2022, Halaman 1-15	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713			
19	Defri., dkk (2024) <i>The Effect Of Employee Motivation and Employee Engagement On Job Performance Mediated by Job Satisfaction</i> International Journal Of Research In Business and Social Science 13(1) (2024) 220-231 Journal homepage: https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan Karyawan 2. Lokasi Penelitian
20	Wahyu dan Sulhan (2022) Pelatihan Kerja, <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan JMK 7 (2) 2022, 9-21 P-ISSN 2477-3166 E-ISSN 2656-0771 DOI: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Soft Skill</i> 2. <i>Hard Skill</i> 3. Lokasi Penelitian
21	Prima dan Ryan (2022) <i>Determination Of Motivation and Performance: Analysis Of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership</i> International Journal of Business and Applied Economics Vol. 2, No. 2, 2023 : 59-68 DOI: https://10.55927/ijbae.v2i2.2135	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja	1. Keterlibatan Karyawan 2. Kepemimpinan 3. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	Sarifah dan Edward (2024) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. United Tractors Pandu Engineering) Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi 3025-1192 (2024), 2 (3): 31-45	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas Kerja 3. Lokasi Penelitian
23	Eny., dkk (2024) <i>The Effect Of Training and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction</i> International Journal of Social Science and Human Research Volume 07 Issue 01 January 2024 809-815 DOI: 10.47191/ijsshr/v7-i01-105,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja	1. Lokasi Penelitian
24	Adzansyah., dkk (2023) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 4, No.4, Maret 2023 e-ISSN: 2686-4924 p-ISSN 2686-5246 DOI: https://doi.org/10.31933/ji_mt.v4i4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan Emosional 2. Lokasi Penelitian
25	Yeni dan Wenny (2023)	Hasil penelitian menyatakan	1. Pelatihan Kerja	1. Lingkungan Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Jakarta Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (2023), 1 (1): 279-292	bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif dan mempengaruhi kinerja karyawan	2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	2. Lokasi Penelitian

Sumber : Berbagai jurnal dan data yang di olah untuk penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 2.1 diperoleh dari beberapa hasil jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan demikian pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan variabel. Persamaan tersebut terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Peneliti telah melakukan perbandingan dengan penelitian - penelitian terdahulu yang mana perbandingan tersebut terletak pada objek penelitian, teknik pengumpulan data serta instrumen penelitian yang digunakannya. Peneliti menemukan bahwa penelitian ini menyajikan fenomena dan informasi baru yang dapat mengembangkan penelitian sebelumnya selain hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk memberikan penguatan terhadap kelemahan yang ada pada penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2019).

2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja

Di PT. *Federal International Finance* cabang Subang, hubungan antara pelatih kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pelatih kerja bertanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, pelatih dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, di mana karyawan merasa puas dengan perkembangan diri mereka.

Selain itu, pelatihan yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Insentif dan penghargaan yang diberikan setelah karyawan menyelesaikan pelatihan dengan baik dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih tinggi. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Beberapa faktor yang dapat memperkuat hubungan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja di PT. *Federal International Finance* cabang Subang meliputi relevansi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dukungan manajemen dalam bentuk sumber daya dan pengakuan, serta lingkungan kerja yang positif yang mendorong karyawan untuk mencoba hal baru. Selain itu, peluang pengembangan karir yang jelas dan *feedback* konstruktif terhadap hasil pelatihan juga berperan penting. Keterlibatan karyawan dalam proses pelatihan dan pemberian penghargaan bagi yang berhasil menerapkan keterampilan baru dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen, sehingga secara keseluruhan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka membuat karyawan tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019:141).

Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan akan memberikan tambahan ilmu dan meningkatkan kompetensi karyawannya. Materi pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerja karyawan akan mendukung karyawan meningkatkan keahliannya di bidang tersebut. Peningkatan ini dapat membawa perbaikan pada produktivitas karyawannya dan akan meningkatkan kinerja karyawan (Berliana, Susijawati, & Sulistyowati, 2020).

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan di PT. *Federal International Finance* cabang Subang memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan para karyawan. Salah satu hasil utama adalah peningkatan kemampuan dan pengetahuan. Ketika karyawan mengikuti program pelatihan yang berkualitas, mereka bisa mengembangkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka merasa lebih mampu dan percaya diri saat melakukan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pelatihan yang disediakan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan para karyawan. Rasa penghargaan ini sangat penting karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pihak manajemen. Umpan balik positif yang sering diberikan selama proses pelatihan juga membantu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai performa yang lebih baik, yang berkontribusi pada kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Pelatihan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Karyawan yang dilatih bersama cenderung menjalin hubungan yang lebih baik, yang menghasilkan lingkungan kerja yang positif. Suasana yang mendukung ini sangat penting, karena membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan-rekan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hal ini berarti pelatihan yang baik serta memenuhi kriteria mampu meningkatkan secara nyata tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagai variabel penyebab, maka beberapa indikator pelatihan yang mementukan adalah berturut-turut peranan instruktur, peserta dan tujuan, materi serta metode. Hasil riset ini memperkuat pandangan teoritis yang dikemukakan oleh Ivancevich,dkk (Sutrisno,2020) yang menegaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan Simaremare dan Isyandi (2021) serta Pingkan dan Vonny (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan secara terpisah oleh pelatihan.

Menurut Wahyu Irfan (2020:16), kegiatan pelatihan mencakup semua usaha yang ditujukan untuk meningkatkan performa karyawan dalam posisinya atau hal-hal yang berkaitan. Sementara itu, Mangkunegara (2020:44) mendefinisikan pelatihan sebagai "sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan pendekatan yang sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu." Pelatihan bertujuan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengasah keterampilan, pengetahuan, serta sikap mereka, guna mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. *Federal International Finance* cabang Subang sangat besar. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya berupaya lebih keras dan berkomitmen untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Saat mereka melihat hasil kerja yang memuaskan dan mampu memenuhi harapan, kepuasan terhadap pekerjaan mereka akan meningkat. Ini menghasilkan siklus yang positif di mana motivasi dan kepuasan kerja saling menguatkan.

Selain itu, penghargaan dan pengakuan dari perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, baik melalui insentif maupun umpan balik yang baik, mereka juga akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengakuan atas prestasi yang diraih menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, yang tak hanya meningkatkan tingkat kepuasan namun juga loyalitas dan komitmen dari karyawan.

Karyawan yang termotivasi juga ikut serta dalam menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dan membantu rekan-rekan mereka, sehingga membangun lingkungan kerja yang mendukung. Suasana yang baik ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara individu, tetapi juga memperkuat hubungan antar tim, yang pada akhirnya mendukung keseluruhan budaya kerja di PT. *Federal International Finance* cabang Subang.

Kepuasan karyawan dalam bekerja tidak terlepas dengan pemberian motivasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan, dengan di berikannya motivasi kerja untuk para karyawan akan menimbulkan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan motivasi karyawan merasa bahwa pimpinan memiliki tingkat kepedulian kepada para karyawan.

Menurut Ariani & Assarofa (2020:69) motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dari diri seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi terpenuhinya tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2021), motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan yang bersifat energik dan berasal dari faktor internal maupun eksternal individu, yang dapat memulai perilaku terkait pekerjaan dalam hal bentuk, arah, intensitas, serta durasi. Didukung oleh pernyataan Uno (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seorang guru adalah rangkaian proses yang menggugah guru untuk melaksanakan aktivitas yang dapat diarahkan menuju usaha nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. *Federal International Finance* cabang Subang.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. *Federal International Finance* cabang Subang sangat penting dan saling berhubungan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan, sehingga mereka lebih yakin saat melaksanakan pekerjaan. Ketika karyawan merasa mampu, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Program pelatihan yang efektif juga mencerminkan bahwa perusahaan menghargai perkembangan karyawan, yang dapat meningkatkan semangat dan rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Motivasi yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi biasanya bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya memupuk rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penghargaan dan pengakuan dari perusahaan atas pencapaian karyawan dapat memperkuat motivasi, membentuk siklus positif yang mendorong kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia dan berkomitmen kepada perusahaan.

Sinergi antara pelatihan kerja dan motivasi menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik dan termotivasi akan berinteraksi dengan lebih baik dan menciptakan kerjasama yang lebih positif di antara tim. Lingkungan kerja yang harmonis ini tidak hanya memperbaiki kepuasan kerja individual, tetapi juga memperkuat budaya perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi kerja di PT.

Federal International Finance cabang Subang memiliki peranan penting dalam membentuk karyawan yang puas dan produktif

Sebuah penelitian oleh Nanda dan Namora (2020) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan berimbas pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Wibowo (2021), Wicaksono dan rekan-rekan (2022), serta Arshia dan Rozak (2022), yang mengkonfirmasi bahwa pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Amar dan tim (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setioningtyas dan Dyatmika (2020), ditemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Vahera dan Onsardi (2021), Findriyani (2021), serta Sofiyah (2022) yang juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinata dan Turangan (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. *Federal International Finance* cabang Subang memiliki arti yang sangat besar. Saat karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka, baik dalam hal suasana kerja,

interaksi dengan teman-teman, maupun penghargaan yang diterima, mereka biasanya lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja membangun hubungan emosional yang kuat, yang mendorong karyawan untuk terlibat lebih aktif dan produktif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Di samping itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga memberikan efek positif pada mutu pekerjaan karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih berkonsentrasi dan berdedikasi terhadap tanggung jawab mereka, yang menghasilkan output yang lebih baik. Mereka juga lebih cenderung berpikir kreatif dan inovatif dalam menangani masalah, serta lebih siap untuk bekerja sama dengan tim. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka seringkali menunjukkan performa yang kurang baik. Mereka mungkin kurang bersemangat, sering tidak hadir, dan memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, mempertahankan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi PT. *Federal International Finance* cabang Subang untuk memastikan karyawan terus produktif dan berkomitmen. Dengan kata lain, adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat krusial untuk meraih kesuksesan organisasi.

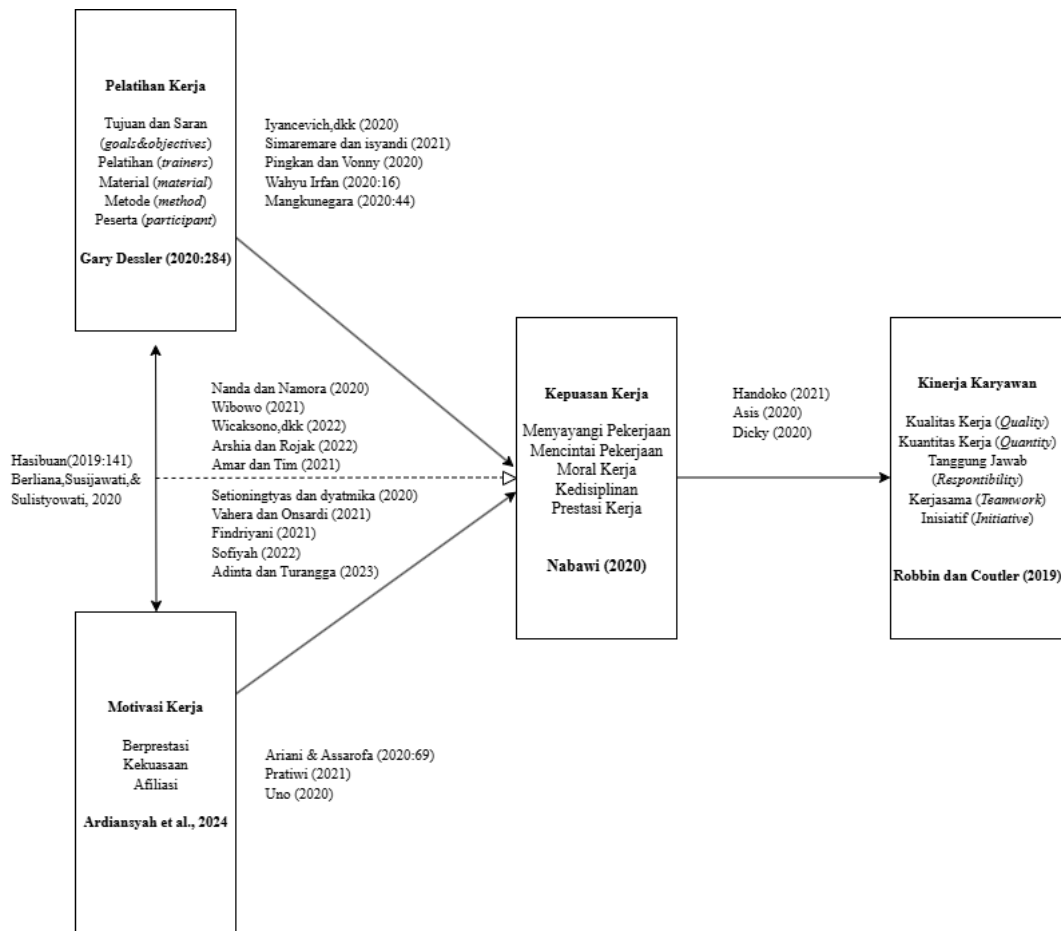
Menurut (Handoko, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang memberikan kesenangan atau tidak kesenangan yang dimana karyawan memandang pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan kesenangan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian

salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman karyawan. Dalam penelitian (Asis, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian Perlengkapan Sekretariat daerah Kota Makassar menyenangi pekerjaannya dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria kerja karyawan. Adapun penelitian (Dicky, 2020) yang hasil penelitiannya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan jika kepuasan kerja karyawan PT. Federal Internasional Finance cabang Subang memberikan yang diinginkan bagi para karyawannya.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

- ▶ = Berpengaruh secara parsial mengacu pada pengaruh individual dari masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.
- ▶ = Berpengaruh secara simultan mengacu pada pengaruh bersama antara variabel-variabel tersebut.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan teori yang didasarkan pada suatu teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data, di mana menurut Sugiyono, (2022) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.