

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Keadilan

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, dengan prinsip bahwa seseorang bisa merasakan puas maupun tidak terhadap suatu situasi atau hal yang ia rasakan atas keadilan tersebut (Wiliandari, 2019). Perasaan tersebut biasanya didapatkan dari membandingkan atas apa yang ia rasakan, baik yang sekelas maupun tidak, hingga yang berbeda tempat. Pada teori ini, karyawan cenderung membandingkan rasio yang diterima oleh dirinya dengan rasio yang diterima oleh orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas, dan sebaliknya apabila perbandingan yang diterima berada dibawah dari yang lainnya maka ia akan merasa kurang atau bahkan tidak puas, sedangkan adil sendiri bukan berarti sama merata, namun apa yang didapatkan sesuai dengan beban yang ditanggung. Menurut Wexley & Yukl, elemen teori keadilan sendiri terdiri dari 3, yaitu:

1. *Input*, merupakan hal berharga yang dapat dirasakan oleh pekerja sebagai sumbangan untuk pekerjaan yang dilakukan, misalnya seperti pendidikan/pelatihan, pengalaman, keterampilan, jumlah usaha, jam kerja, dan sebagainya.
2. *Outcomes*, yaitu yang dapat dirasakan oleh karyawan dan berharga, atas hasil pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, pengakuan, kesempatan berprestasi..
3. *Comparison Person*, yaitu membandingkan antara *input* dan *outcomes* dari yang didapatkan pada dirinya, bisa pada seseorang di tempat kerja yang sama atau tempat lain, atau dengan dirinya di masa lalu.

Berdasarkan ketiga elemen diatas, pada elemen *input* dapat mencakup pelatihan yang diterima oleh karyawan, untuk elemen *outcomes* mencakup kompensasi yang diterima oleh karyawan, dan untuk *comparison person* akan menghasilkan rasa puas maupun tidak puas karyawan atas apa yang telah didapatkan setelah membandingkan dengan orang lain.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional pekerja yang menyenangkan maupun rasa cinta atas apa yang menjadi pekerjaannya. Kepuasan sendiri dapat dilihat dari moral pekerja dalam melakukan pekerjaannya, prestasi bekerja, disiplin, dan sebagainya. Kepuasan kerja biasanya bersifat individual, sebab setiap orang atau pekerja memiliki ukuran kepuasan kerjanya masing-masing. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan dan sesuai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya terhadap hasil dari pekerjaan tersebut, dan begitupun sebaliknya, semakin rendahnya kesesuaian kerja yang dihasilkan maka akan menurunkan rasa kepuasan pekerja pada pekerjaan tersebut juga.

Menurut Yusnandar & Muslih (2021) kepuasan kerja ialah sikap yang diberikan karyawan kepada pekerjaannya sehubungan dengan yang terjadi pada yang menjada pekerjaan, hubungan kerjasama, imbalan atas pekerjaan, dan hal lain yang berkaitan dengan psikologis pekerja. Menurut Handoko, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan empsional terkait yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan berdasarkan sisi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menciptakan produktivitas suatu organisasi, secara langsung maupun tidak langsung. Maka, berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, gaji, promosi jabatan, maupun sistuasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja. Dan kepuasan kerja merupakan salah satu hal atau tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan dalam lingkungan atau tempat kerjanya.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2021), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepanicies*)
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen genetik (*Genetic component*)

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pekerjaannya, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan berupa rasa kenyamanan maupun ketenangan yang dirasakan oleh para pekerja di tempatnya bekerja, serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan yang bersangkutan.
2. Hubungan Antar Karyawan
Hubungan antar karyawan yang tinggi dan baik dapat membuat para karyawan puas atas pekerjaan, dan kinerja para karyawan akan terlihat.
3. Pekerjaan Itu Sendiri
Merupakan perasaan yang dapat dirasakan oleh karyawan mengenai kondisi dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan model JDI (2020), bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, diantaranya:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji/upah
Hal ini berkaitan dengan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan
2. Kepuasan terhadap pekerjaan ini sendiri (*it working self*).
Hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap promosi jabatan (*promotion*).
Promosi jabatan dapat menjadi sumber dalam kepuasan kerja seorang karyawan, karena promosi jabatan merupakan bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan.
4. Kepuasan terhadap pengawasan (*supervision*).

Kepuasan karyawan atau pekerja terhadap atasan atau supervisor yang mengawasi dalam karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja (*workers*).

Merupakan kepuasan karyawan atau pekerja terhadap rekan kerjanya, yang merupakan bagian dari kelompok maupun tim dalam bekerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Setiap manusia tentunya memiliki potensi diri masing-masing untuk bertindak dalam suatu aktivitas, yang bisa didapatkan secara alami maupun melalui sebuah pembelajaran. Kemampuan untuk bertindak tersebut diperoleh secara alami maupun hasil dipelajari. Dalam buku Teori Sumber Daya Manusia (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan ketika seorang karyawan berhasil secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam buku tersebut

- Wibowo (2021) juga mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atas hasil kerjanya. Kinerja secara dasar dapat diartikan sebagai apa yang bisa dilakukan dan yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Menurut Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari capaian seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, yang didasari oleh pengalaman, kesungguhan, keterampilan, dan tepat waktu. Maka, dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tugas atau tanggung jawab yang berhasil dicapai oleh setiap karyawan dalam waktu tertentu. Kemudian Robbins (2022) menggambarkan bahwa kinerja karyawan bisa dirumuskan menjadi:

$$\text{Kinerja} = F (A \times M \times O)$$

Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan atau *ability* (A) dengan salah satunya mencakup pelatihan yang didapatkan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, motivasi atau *motivation* (M) berupa kompensasi yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan kesempatan atau *opportunity* (O). Jadi, kinerja karyawan merupakan gabungan dari fungsi ketiga tersebut. Dalam kinerja

sendiri menurut Mathis dan Jackson (2017) terdapat 3 (tiga) faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja, diantaranya:

1. Individu pekerja, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tersebut;
2. Usaha bekerja, yaitu keinginan pribadi pekerja untuk melakukan pekerjaan; dan
3. Dukungan organisasional, yaitu adanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan.

Maka, hasil kerja tersebut bisa didapatkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diberikan. Menurut Ciobanu (2021) mengatakan bahwa dalam hal kinerja, karyawan yang terlibat dalam usaha ekstra dalam pekerjaannya untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang bertujuan untuk menyelaraskan kompetensi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Jadi, kinerja karyawan atau pekerja ini berkaitan dengan kesuksesan suatu organisasi atau usaha dalam mencapai cita-cita organisasi atau usaha tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2020) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh karyawan dari apa yang dikerjakan sebagai tanggung jawabnya. Dan menurut Djoko (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur jika seorang pekerja atau sekelompok pekerja memiliki batasan yang harus dicapai atau tolak ukur dalam mencapai keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi, kinerja ini secara singkat merupakan hasil dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sebagai *output* dari yang pekerja dapat lakukan sesuai dengan ketentuan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan tersebut dan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja para pekerja ini perlu diketahui oleh para pemilik usaha hal tersebut agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang dapat dicapai oleh para pekerja, sehingga apabila terdapat kinerja dari pekerja yang menurun atau dibawah dari rata-rata, maka pemilik usaha atau yang memiliki wewenang dapat segera mengambil keputusan mengenai yang harus dilakukan agar dapat membuat kinerja pekerja kembali meningkat lagi.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat yang dimiliki seseorang. Artinya faktor internal ini bersumber dari diri masing-masing karyawan atau pekerja.

2. Faktor eksternal

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang bersumber dari luar diri karyawan, atau dari lingkungan yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Contohnya seperti sikap maupun tindakan rekan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Teori Sumber Daya Manusia (2021), beberapa yang menjadi indikator dalam kinerja diantaranya adalah:

1. Kuantitas kerja

Standar yang dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang berhasil atau mampu diselesaikan oleh pekerja dengan volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal).

2. Kualitas kerja

Merupakan standar dalam mutu kerja yang dihasilkan dan dibandingkan dengan volume kerja yang dikerjakan. Dalam kualitas kerja meliputi, akurasi atau ketepatan, ketelitian, kerapian dalam mengerjakan tugas yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat yang diberikan, dan keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan waktu

Merupakan penggunaan masa kerja sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

4. Tingkat kehadiran

Yaitu berkaitan dengan kehadiran karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan. Pekerja dapat dikatakan tidak mampu berkontribusi dengan optimal apabila persentase kehadirannya berada di bawah standar yang ada.

5. Kerjasama

Penilaian ini berdasarkan keterlibatan pekerja satu dengan pekerja yang lainnya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemilik usaha.

2.1.4 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses belajar bagi pekerja yang dapat berguna untuk memperkecil atau bahkan menghilangkan kesenjangan antara kondisi yang diharapkan atasan atau pemilik usaha dengan kondisi yang terjadi. Pelatihan juga bisa menjadi salah satu hal yang bisa dilakukan oleh atasan atau pemilik usaha dalam meningkatkan kinerja para pekerja, sebab dengan adanya pembekalan dari pelatihan ini kepada para pekerja, maka diharapkan para pekerja bisa lebih memahami mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan olehnya. Mengacu pada Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 (KEMENPERIN, 2003), dijelaskan bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan menurut Gary Dessler, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang secara prosedur sistematis maupun terorganisir untuk para karyawan non manajerial mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan (R. Saputra et al., 2020).

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), pelatihan adalah suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.. Maka, pelatihan diberikan kepada karyawan atau pekerja tentunya dengan tujuan agar para pekerja atau karyawan dapat mengerti mengenai tugas yang diberikan selama bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Menurut Dessler metode pelatihan terdiri dari beberapa metode, diantaranya (Reza et al., 2020):

1. *On The Job Training*
2. Magang
3. Belajar Informal
4. Pelatihan Instruksi Pekerjaan
5. Program Belajar Perangkat Audiovisual
6. Pelatihan Tersimulasi
7. Pelatihan Dengan Menggunakan Komputer
8. Sistem Elektronik Pendukung Prestasi
9. Pelatihan Jarak Jauh Menggunakan Internet

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor pelatihan kerja menurut Hasibuan (2020) terdiri dari beberapa hal, diantaranya:

1. Instruktur

Faktor kemampuan pelatihan atau infrastruktur sebagai fasilitator dalam pelatihan yang dapat menggali potensi peserta pelatihan.

2. Materi Pelatihan

Berkaitan dengan proses pelatihan, agar benar-benar dapat dengan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

3. Metode Pelatihan

Dengan metode pelatihan, maka diharapkan para peserta dapat melakukan praktik atas materi yang diberikan.

4. Sarana Pelatihan

Sarana pelatihan merupakan berupa lingkungan fisik maupun fasilitas yang disediakan dalam proses pelatihan tersebut. Ketika sarana memadai dan sesuai dengan kebutuhan, maka tujuan dari pelatihan akan tercapai dengan lebih maksimal.

5. Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen dapat diartikan seperti kebijakan dari pihak perusahaan dalam program pelatihan.

2.1.4.2 Indikator Pelatihan

Mengacu pada pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2020) mengenai indikator pada pelatihan, maka meliputi diantaranya:

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang telah dipersiapkan dengan matang dan praktis akan lebih dapat diterima dalam menambah pengetahuan dan keterampilan bagi para peserta.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan berkaitan dengan sistem yang digunakan oleh pelatih kepada peserta ketika pelatihan berlangsung. Metode pelatihan sendiri diharapkan dapat menjadi sebuah kesempatan dari para peserta pelatihan untuk berpartisipasi aktif dalam melakukan praktik dari materi yang diberikan.

3. Kualifikasi Pelatih

Kualifikasi pelatih cukup memiliki pengaruh dalam sebuah kegiatan pelatihan, karena pelatih berperan sebagai fasilitator dalam pelatihan harus dapat menggali potensi-potensi yang ada pada diri peserta agar dapat dikembangkan.

4. Waktu Pelatihan

Pada waktu pelatihan berkaitan dengan sesi pelatihan yang diberikan atau dilakukan. Semakin sering mendapatkan pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan karyawan akan cenderung lebih meningkat

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atas adanya kontribusi pekerja yang diberikan kepada perusahaan. Sebuah kompensasi hanya ada ketika terdapat atau terjadi hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pelaksana kerja atau pekerja. Menurut Kadarisman, kompensasi merupakan kegiatan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan (Sutrisno et al., 2022). Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk apapun (uang,

barang langsung atau tidak langsung). Jadi, dari beberapa defines tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi ini baru akan diberikan bagi para pekerja yang telah memberikan jasanya untuk kemajuan suatu usaha atau perusahaan, karena sebagai timbal balik atas apa yang telah dikerjakannya. Maka, kompensasi juga merupakan salah satu cara bagi perusahaan atau pemilik usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan atau usaha juga di setiap periodenya, karena penghargaan dapat membantu dalam memotivasi para pekerja dalam meningkatkan kinerjanya

Menurut T. Hani Handoko (2020), merupakan segala macam apapun yang diterima sebagai balas jasa. Dengan adanya kompensasi ini maka akan menciptakan ikatan juga antara perusahaan dengan pekerja. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan gaji, karena gaji merupakan salah satu bentuk dari

- kompensasi. Seperti yang didefinisikan oleh Hasibuan, bahwa kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu, kompensasi juga bisa memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan bagi para pekerja sebagai sarana dan pra-sarana pendukung dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi kepada pekerja atau karyawan selain dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja, maka kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan para pekerja, karena dengan diberikannya kompensasi tersebut kepada karyawan atau para pekerja, maka karyawan akan merasa bahwa apa yang telah dilakukan atau hasil kerjanya untuk perusahaan atau tempat ia bekerja dihargai oleh pemberi kerja atau perusahaan.

2.1.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi berdasarkan R Supomo dan Eti Nurhayati (2018:99) dalam menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, diantaranya:

1. Penawaran dan Permintaan

Ketersediaannya lowongan kerja dengan pencari kerja.

2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Kompensasi harus sesuai dengan apa yang usaha yang telah dilakukan untuk pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, risiko maupun tanggungan.

3. Kemampuan Perusahaan

Seberapa besar keuntungan yang didapatkan perusahaan sebagai bentuk kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi.

4. Serikat Buruh atau Organisasi

Tingkat kompensasi bisa saja besar apabila serikat buruh memiliki pengaruh yang besar.

5. Pemerintahan dan Undang-Undang Keppres

Pemerintah menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dalam pemberian kompensasi, karena memiliki peran untuk menetapkan besarnya batasan minimum dalam pemberian upah, supaya kesejahteraan para karyawan dan pemenuhan kebutuhan para karyawan dapat terjaga.

2.1.5.2 Indikator Kompensasi

Dalam kompensasi, terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (gaji, upah, upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (*benefit* dan *service*). menurut Sinambela (2016) menyatakan indikator kompensasi diantaranya adalah:

1. Kompensasi langsung

a. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulannya sebagai balas kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

b. Upah

Merupakan imbalan secara langsung yang diberikan kepada karyawan atas dasar perhitungan jam kerja.

c. Insentif

Biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki capaian kerja melebihi dari yang telah ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung

a. Tunjangan

Merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan pengorbanan dalam bekerja.

b. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini menjelaskan mengenai landasan penelitian terdahulu atau landasan teori yang bersumber dari beberapa jurnal yang sudah dipublikasi atau diterbitkan oleh para peneliti sebelumnya oleh lembaga penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dasar dalam penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan diantaranya sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian dari (I. P. Setiawan et al., 2020), (Humaira et al., 2020), (Wisuda Putri & Astuti, 2022), (R. Saputra et al., 2020), dan (Hermawati et al., 2021). Hal ini memperkuat bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja para karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan pelatihan terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian dari (Wibowo, 2021), (Pramono & Handini, 2020), (Putri, Ina Namora, 2019), (Ginting & Baene, 2021), dan (Endah Puspitasari et al., 2022). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat menghasilkan rasa kepuasan kerja bagi para karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian dari (I. Setiawan et al., 2021), (Kalkoy, 2021), (Salim et al., 2022), (R. D. Astuti et al., 2021), dan (Munawaroh, 2019). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja yang dihasilkan mampu mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian dari (Sugiarti, 2020), (Kresmawan et al., 2022), (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020), dan (Hardina & Vikaliana, 2020). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian dari (Puspita & Atmaja, 2020), (Prawira, 2020), (Tonnisen & Ie, 2020), (Cahya et al., 2021), dan (Azhar et al., 2020). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja para karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

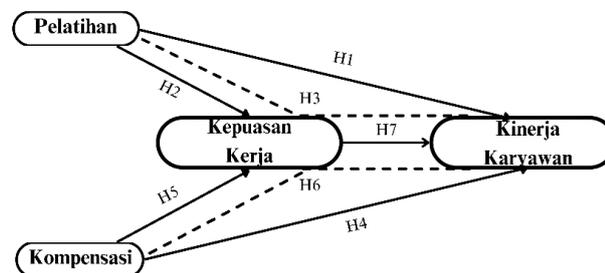
Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian dari (Suwandi & Mandahuri, 2020), (Sugiono et al., 2021), (Fauzan, 2022), (Syahidin et al., 2022), dan (Taha & Jabid, 2022). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja yang dirasakan mampu memediasi kompensasi yang diterima oleh karyawan terhadap kinerja para karyawan.

2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan, diantaranya adalah penelitian dari (Marpaung et al., 2020), (Nabawi, 2021), (Sausan et al., 2021), (Istiqomah & Adi, 2020), dan (Hariana, 2021). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja para karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir ialah model konseptual terkait teori bisa berhubungan dengan beragam aspek yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir biasanya dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pemikiran peneliti dan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yang biasanya disebut dengan model penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar diatas merupakan bentuk dari kerangka penelitian yang dilakukan. Pada kerangka berpikir terdapat 4 variabel untuk dilakukan penelitian, dengan 2 variabel independen, yaitu Pelatihan sebagai X_1 dan Kompensasi sebagai X_2 , dengan 1 variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dan 1 variabel intervening, yaitu Kepuasan Kerja. pada penelitian ini menggunakan mediasi karena untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat juga jika diimbangi dengan rasa puas dari karyawan terhadap pekerjaannya.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam usaha untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, atau untuk meningkatkan/memperbaiki kinerja karyawan, maka dibutuhkannya pelatihan pada para karyawan, agar para karyawan atau pekerja dapat mengetahui terkait apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka, faktor internal seperti aspek SDM cukup memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan dan perusahaan maupun UMKM (Aryani et al., 2020). Maka, sangat dibutuhkan pelatihan agar SDM bisa terlatih sehingga kinerjanya akan lebih baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian I. P. Setiawan et al., (2020) yang dilakukan pada Dosen STIA Al-Gazali Barru, menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Dosen STIA Al-Gazali Baruu, dan didukung dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Humaira et al., (2020), Wisuda Putri & Astuti, (2022), (Hermawati et al., 2021) dan (R. Saputra et al., 2020) yang juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja para karyawan atau karyawan. Maka, pelatihan bisa dijadikan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dicerminkan salah satunya dengan prestasi kerja. Maka, dengan adanya pelatihan yang diberikan, maka karyawan akan dapat mengejar prestasinya dalam bekerja. Karyawan yang sudah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, biasanya akan mengutamakan pekerjaannya dari kompensasi yang diberikan, meskipun kompensasi merupakan hal yang penting.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo, (2021) pada Roy Sentoso *Collection* Yogyakarta, menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Pramono &

Handini, (2020), Putri, Ina Namora, (2019), Ginting & Baene, (2021), dan Endah Puspitasari et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh Kepuasan kerja. Sehingga, pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan atau karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (I. Setiawan et al., 2021) pada PT. SPC Cikarang, menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi dalam pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu yang lainnya, yang dilakukan oleh Kalkoy, (2021), Salim et al., (2022), R. D. Astuti et al., (2021), dan Munawaroh, (2019), yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang dihasilkan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa dengan diberikannya pelatihan yang diiringi dengan terdapatnya rasa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dapat membantu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi tentu memiliki peranan yang tidak dapat dilupakan. Karena sebuah perusahaan bisa menentukan kompensasi yang akan diberikan berdasarkan dari kinerja yang dihasilkan, dan juga sebagai pertimbangan atas standar kehidupan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Maka, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sugiarti, (2020) pada PT. Sukses Expamet, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang dihasilkan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. Kemudian, dengan penelitian terdahulu yang telah

dilakukan oleh Kresmawan et al., (2022), Dahlia & Fadli, (2022)., Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, (2020), dan Hardina & Vikaliana, (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebab, dalam kompensasi sendiri memiliki manfaat untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan oleh suatu tempat kerja kepada karyawannya memiliki peranan dalam memberikan atau meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di tempat kerja tersebut. Kompensasi merupakan salah satu hal yang menjadi tujuan seseorang untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Puspita & Atmaja, (2020) pada karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang dihasilkan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja para karyawan Hotel tersebut. Kemudian, didukung juga dengan penelitian terdahulu lainnya yang telah dilakukan oleh Prawira, (2020), Tonnisen & Ie, (2020), Cahya et al., (2021), dan Azhar et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Sehingga, semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja para karyawan juga.

H5: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Mandahuri, (2020) pada PT. ISS Cikarang, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara pengaruh kompensasi yang diberikan oleh tempat bekerja kepada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yang telah dilakukan oleh Sugiono et al., (2021), Fauzan, (2022), Syahidin et al., (2022), dan Taha & Jabid, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dan diiringi dengan terdapatnya rasa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dapat membantu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

H6: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sifat yang bersumber dari individual seseorang, sehingga setiap orang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilainnya pada dirinya masing-masing (Nurhandayani, 2020). Keduanya sendiri sebetulnya memiliki keterkaitan, yaitu antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Maka, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung et al., (2020) pada PT. *Globelink Sea And Air Freight* Indonesia, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang dihasilkan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Nurhandayani, (2020), Sausan et al., (2021), Istiqomah & Adi, (2020), dan Hariana, (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan lebih baik untuk memenuhi kewajiban sesuai dengan peraturan yang ada.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan