

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang merupakan landasan berfikir dijadikan sebagai referensi dalam penelitian, sehingga penelitian akan menjadi lebih ilmiah. Penelitian terdahulu menjelaskan tentang perbedaan dan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Judul penelitian, penulis	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Anggi Meidita (2019)
	Variabel Penelitian	X1 : Pelatihan X2 : Kompetensi Y : Kepuasan Kerja Z : Motivasi Kerja
	Hasil Penelitian	Pelatihan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja tidak harus melalui Motivasi Kerja. Dan kompetensi berpengaruh tidak langsung langsung terhadap Kepuasan Kerja harus melalui Motivasi Kerja.
2.	Judul penelitian , penulis	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. Suryono Efendi dan Ogy Winenriandhika (2021)
	Variabel	X1 : Rekrutmen

	penelitian	X2 : Pelatihan X3 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja
	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh positif dan nyata antara rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3.	Judul penelitian, penulis	Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016)
	Variabel penelitian	X1 : Pelatihan X2 : Fasilitas Kerja X3 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja Karyawan
	Hasil Penelitian	1. Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. 2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan 3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan
4.	Judul penelitian, penulis	Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) TBK Jakarta Jumiyati dan Yunidyawati Azlina (2019)
	Variabel penelitian	X : Pengembangan Karir Y : Kepuasan Kerja
	Hasil penelitian	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Judul penelitian, penulis	Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bumisari Prima Medan Nanda, R. T., & Namora, I. (2020)

	Variabel penelitian	X 1 : Komunikasi Kerja X 2 : Kepemimpinan X 3 : Pelatihan Kerja Y : Kepuasan Kerja
	Hasil penelitian	1. Komunikasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. 2. Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumisari Prima.
6.	Judul Penelitian, penulis	Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan burger king surabaya dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi Maria Yovita Ati (2020)
	Variabel Penelitian	X1 : Pelatihan kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kepuasan kerja M : Pengembangan karir
	Hasil Penelitian	1) pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan 3) pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. 4) pengembangan karir memperlemah pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
7.	Judul penelitian, penulis	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Muhammad Iqbal Faronsyah dan Trisninawati (2020)
	Variabel penelitian	X : Pengembangan Karir Y : Kepuasan Kerja
	Hasil penelitian	pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja Putera Palembang.

8.	Judul penelitian, Penulis	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi pada Rumah halal nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya Qotrunnada Zahiroh (2020)
	Variabel penelitian	X : Pelatihan kerja Y : Kepuasan kerja M : Pengembangan karir
	Hasil penelitian	Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah halal nusantara, pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah halal nusantara
9.	Judul penelitian, Penulis	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat N. Lilis Suryani (2020)
	Variabel penelitian	X1 : Pengembangan Karir X2 : Disiplin Y : Kepuasan kerja
	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive.
10.	Judul penelitian, Penulis	Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan Ratnawati, Maryadi, Didiek Handayani Gusti (2022)
	Variabel penelitian	X1 : Komitmen X2 : Pelatihan X3 : Pengembangan Karir Y : Kepuasan kerja
	Hasil penelitian	Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kepuasan kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah “keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan merasa bahagia atau senang dalam bekerja. (Mathis & Jackson, 2011). Mangkunegara, (2011) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidaknya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu pengawasan.

Martoyo, (2007) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini berupa financial ataupun non financial. Jika kepuasan terjadi, maka tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Sehingga beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi senang seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Usman, (2011) kepuasan kerja dilatar belakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antar pribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri, Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk pengembangan pribadi dan skill profesional dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas. Ini termasuk kesempatan untuk pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan karir. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memberikan peluang ini cenderung lebih puas.

c. Dimensi kepuasan kerja

Menurut Mathis & Jackson, (2011) Dimensi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Pengakuan.
4. Hubungan antara supervisor.
5. Kesempatan untuk maju.

## 2. Pelatihan

### a. Pengertian pelatihan

Menurut Mangkunegara, (2011), Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan maupun ketrampilan teknis dalam bekerja. Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha- usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi (Badriyah, 2015). Herman Sofyandi, (2008) juga mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan stimulus bagi seseorang supaya dapat meningkatkan kemampuan atau ketrampilan dalam suatu pekerjaan dan mendapatkan pengetahuan umum dan pemahaman mengenai keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Selain itu, pelatihan dapat dikatakan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada prinsipnya ada dua metode pelatihan yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu *on the job training* yang artinya praktek langsung ditempat kerja. Selanjutnya yaitu *off the job training* yang artinya pelatihan yang dilakukan diluar pekerjaan. *Off the job training* ini bisa berupa ceramah, presentasi video, pelatihan ruang depan, permainan peran, studi kasus, simulasi, belajar mandiri, pembelajaran program, dan pembelajaran laboratorium. (Marihot, 2009).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya terencana perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap individu, terutama karyawan dalam konteks pekerjaan. Tujuannya adalah untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Mondy, (2008) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kemajuan teknologi
4. Fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya

c. Indikator pelatihan

Sofyandi, (2008) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui,

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

### 3. Pengembangan karir

#### a. Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir menurut Rivai & segala, (2009) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Mangkunegara, (2011) juga berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai untuk merencanakan karir masa depan diperusahaan supaya perusahaan dan pegawai yang bersangkutan mampu mengembangkan karir secara maksimal. Pengembangan karir ini merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan dari proses perencanaan karir (Mangkuprawira, 2014). Selain itu, Martoyo, (2007) mengungkapkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu keadaan yang memperlihatkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga mencapai jenjang karir

yang lebih terarah dan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir merupakan upaya perusahaan membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir mereka, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimal dalam perusahaan. Dengan kata lain, pengembangan karir adalah upaya untuk memaksimalkan potensi dan kesempatan dalam mencapai karir yang diharapkan dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut (Siagian, 2014), terdapat enam faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu :

1. Prestasi kerja yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh

c. Indikator pengembangan karir

Menurut Rivai & segala, (2009) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir, yaitu membantu para karyawan dalam merencanakan dan memenuhi kebutuhan karir mereka sendiri.
2. Perlakuan yang adil dalam berkarir, yaitu memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
3. Informasi karir, yaitu memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
4. Pelatihan, meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan.
5. Promosi, memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
6. Mutasi, memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan pelatihan terhadap kepuasan kerja**

Pelatihan adalah kegiatan membekali ataupun meningkatkan ketrampilan dan kemampuan teknis karyawan. Pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu, perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena terciptanya kepuasan kerja

bagi karyawan, akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja (Wibowo, 2021). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono & Handini, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan akan membuat pegawai mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri pegawai.

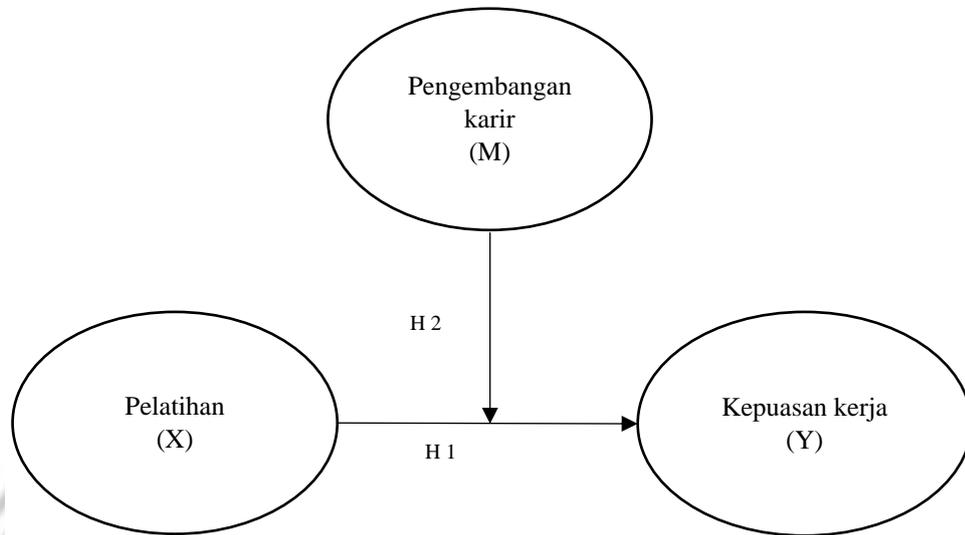
## **2. Hubungan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi.**

Pelatihan kerja mampu menciptakan kepuasan karena upaya pelatihan yang mendapatkan nilai positif akan membuat karyawan merasakan puas dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, Adanya pengembangan karir juga dapat menciptakan rasa puas dalam melakukan pekerjaan karena karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja, prestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Yovita (2020) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Kerangka Pikir**

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka konseptual pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu Pelatihan (X) terhadap variabel dependen yaitu

Kepuasan Kerja (Y), dengan Pengembangan Karir (M) sebagai variabel moderasi.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kepuasan kerja merupakan kondisi senang seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Pelatihan kerja mampu menciptakan kepuasan karena upaya pelatihan yang mendapatkan nilai positif akan membuat karyawan merasakan puas dalam melakukan pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Namora, (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin baik pelatihan akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan

yang dapat mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja sehingga karyawan akan merasa puas.

Selain itu, Adanya pengembangan karir juga dapat menciptakan rasa puas dalam melakukan pekerjaan karena karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja, restasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Jumiyati & Azlina, (2019) meneliti mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) TBK Jakarta menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris, (Sugiyono, 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meidita, (2019) mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono & Handini, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian penelitian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Winenriandhika, (2021) mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah tahun 2021 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian menurut Faronsyah & Trisninawati, (2020) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Maria Yovita (2020) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.. Berdasarkan hasil uraian penelitian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi**