BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini memuat beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran dan landasan yang relevan serta dapat dijadikan acuan untuk memperdalam dan memperluas teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian yang akan berlangsung. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Tabel *Review* Jurnal

No	Tema, Nama dan Tahun penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang kota Magelang Andayani dan Hirawati (2021)	• Pelatihan, pengembangan SDM, kinerja karyawan • Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 23	1. Secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.
2.	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Megah Makmur Fizia dan Muttaqijn (2018)	• Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan • metode analisis data menggunkan regresi berganda	1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara silmultan pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *sales marketing* di PT. Tri Megah Makmur.

No	Tema, Nama dan Tahun penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika *Premiere Dyandra* Medan Shu dan Wardayani (2019)	• Pelatihan, kinerja karyawan • Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, data diolah menggunakan *SPSS v.20.*	1. Secara Parsial ada pengaruh antara pelatihan terhadap Kinerja karyawan *Front of House* pada Hotel Santika *Premiere Dyandra* Medan
4.	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Adiyasa & Windayanti (2019)	• Motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan • Metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan digunakan alat analisis *SPSS 24*	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas Wijaya (2018)	• Kepuasan kerja, kinerja karyawan • metode analisis data regresi linier sederhana dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 16.*	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Tema, Nama dan Tahun penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta Prasetyo (2019)	• Pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan • Metode analisis data dengan analisis jalur *(path analysis)* dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*	1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja
7.	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja Setiawan, dkk (2021)	• Pelatihan, kinerja karyawan, kepuasan kerja • Metode analisis data dengan analisis jalur *(path analysis)* dengan menggunakan *software SEM Smart PLS*.	1. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 4. Kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC

No	Tema, Nama dan Tahun penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
8.	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus pada *Grand Quality* Hotel Yogyakarta) Adriyan (2018)	• Pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja • Metode analisis data dengan analisis jalur *(path analysis)* dibantu dengan pengolahan data menggunakan *SPSS versi 21*	1. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Grand Quality* Hotel Yogyakarta. 3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Grand Quality* Hotel Yogyakarta. 4. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Grand Quality* Hotel Yogyakarta. 5. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Grand Quality* Hotel Yogyakarta. 6. Pengaruh langsung pelatihan terdahap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
9.	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	• Pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja	1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap 2. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap

No	Tema, Nama dan Tahun penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kartikasari & Djastuti (2017)	• Metode analisis data dengan jalur *(path analysis)* dibantu dengan pengolahan data menggunakan *SPSS 2.0*	3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap 4. Variabel pelatihan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
10.	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Meidita (2019)	• Pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja • Metode analisis data dengan jalur *(path analysis)* dibantu dengan pengolahan data menggunakan *SPSS versi 24.*	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian diatas yaitu, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pelatihan didalam beberapa penelitian, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data primer, dan menggunakan analisis jalur di beberapa penelitian. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu adalah, objek dalam penelitian ini yaitu Rayz UMM hotel, Sedangkan subjek yang akan diteliti yaitu karyawan kontrak yang bekerja di Rayz UMM Hotel pada bagian departemen *F&B Product, F&B Service, Front Office, Housekeeping* dan *HR Security*, beberapa penelitian menggunakan

analisis regresi linier berganda, dan beberapa penelitian menggunakan varibel lain seperti pengembangan karir, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi.

B. Landasan teori

Pada bagian ini akan membahas tentang konsep atau teori yang akan menjadi dasar dari penelitian ini dan dikaitkan dengan studi. Pembahasan ini akan menjadi kerangka teori peneliti secara mendalam untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

1. Kinerja Karyawan

Istilah *performance* berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Robbins (2016) kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Sedangkan Menurut Bangun (2018) menyatakan, Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaaan (*job requirement*).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2016) penilaian kinerja pegawai memiliki tujuan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3) Memberikan perluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bisa berasal dari internal atau eksternal dan juga dapat

berasal dari diri karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor kemampuan *(ability*)

Secara psikologis kemampuan *(ability)* dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)* artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

b. Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator adalah suatu standar dasar yang menunjukan kondisi tertentu yang digunakan dalam mengukur perubahan. Menurut Mangkunegara (2015), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas pekerjaan, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2) Kuantitas kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai "proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Wibowo (2019) mengatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses orang-orang untuk membentuk atau meningkatkan keahlian,

kemampuan, pengetahuan serta perilakunya sehingga mampu memiliki kinerja yang ahli dan menguasai dalam bidangnya.

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Hartatik (2014) adalah sebagai berikut:

1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2) Memutakhiran keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4) Membantu memecahkan masalah operasional.
5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6) Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Program pelatihan yang dilaksanakan terdapat faktor yang mempengaruhinya seperti yang disebutkan oleh Rivai (2014) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan sebagai berikut :

1. Efektivitas biaya *(Cost-effectiveness)*: faktor ini menyangkut pengelolaan anggaran pelatihan secara efisien. Penting untuk mempertimbangkan efektivitas biaya dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program pelatihan. Pelatihan

yang efektif biayanya akan mengoptimalkan manfaat yang diperoleh dari investasi pelatihan.

2. Materi program yang dibutuhkan: faktor ini mencakup pemilihan materi dan konten pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi program yang dipilih harus memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik sesuai dengan tujuan pelatihan.

3. Prinsip-prinsip pembelajaran: faktor ini berkaitan dengan penerapan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif dalam desain dan pengiriman pelatihan. Prinsip-prinsip pembelajaran yang baik meliputi pendekatan aktif, interaktif, kontekstual, dan penggunaan beragam metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan dan peserta pelatihan.

4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas: faktor ini melibatkan penilaian dan pemenuhan kebutuhan fasilitas pelatihan. Fasilitas yang tepat dan sesuai akan mencakup ruang pelatihan yang nyaman, peralatan yang diperlukan, teknologi yang mendukung pembelajaran, dan lingkungan yang kondusif untuk proses pelatihan.

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan: faktor ini mengacu pada kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. Penting untuk mempertimbangkan tingkat pemahaman, keterampilan, dan pengalaman peserta dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka juga memperhatikan preferensi belajar peserta,

seperti gaya belajar dan preferensi metode pembelajaran yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan: faktor ini melibatkan kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Instruktur yang berkualitas dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan sangat penting untuk memberikan pelatihan yang efektif. Selain itu, memperhatikan preferensi dan gaya pengajaran instruktur yang dapat mengoptimalkan interaksi dan pembelajaran peserta.

Faktor-faktor ini dapat menjadi panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan yang efektif. Penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi, sasaran pelatihan, dan kebutuhan peserta untuk mencapai hasil yang optimal dari program pelatihan.

b. Indikator-indikator pelatihan

Menurut Kasmir (2016), untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, diantaranya:

1. Instruktur

   Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuaidengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

   Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi pelatihan

   Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus *update* agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi pelatihan

   Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apabila dilakukan untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekarjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

5. Lingkungan

   Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6. Waktu pelatihan

   Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas pelatihan. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, organisasi dapat meningkatkan kualitas program pelatihan dan memastikan bahwa tujuan dan kebutuhan pelatihan tercapai dengan baik.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015) kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak

senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sinambela (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri *(internal)* dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya *(eksternal)*, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Sedangkan Mathis and Jackson (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif untuk mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan ini tidak terpenuhi.

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

Dari beberapa defenisi diatas maka peneliti menyimpulkan bahwasannya kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari seorang karyawan baik itu puas atau tidak puas atas hasil kerjanya dengan tujuan untuk mengevaluasi diri seorang karyawan dalam memenuhi harapannya.

Faktor pemicu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan satu dengan karyawan lain berbeda-beda. Hal itu disebabkan oleh persepsi karyawan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pemenuhan kebutuhan *(Needs fulfillment)*

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan *(Discrepancies)*

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai *(Values attainment)*

Kepuasan merupakan hail dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan *(Equity)*

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi *(Organization Culture)*

Sebuah organisasi jika didalamnya terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

b. Indikator-indikator kepuasan kerja

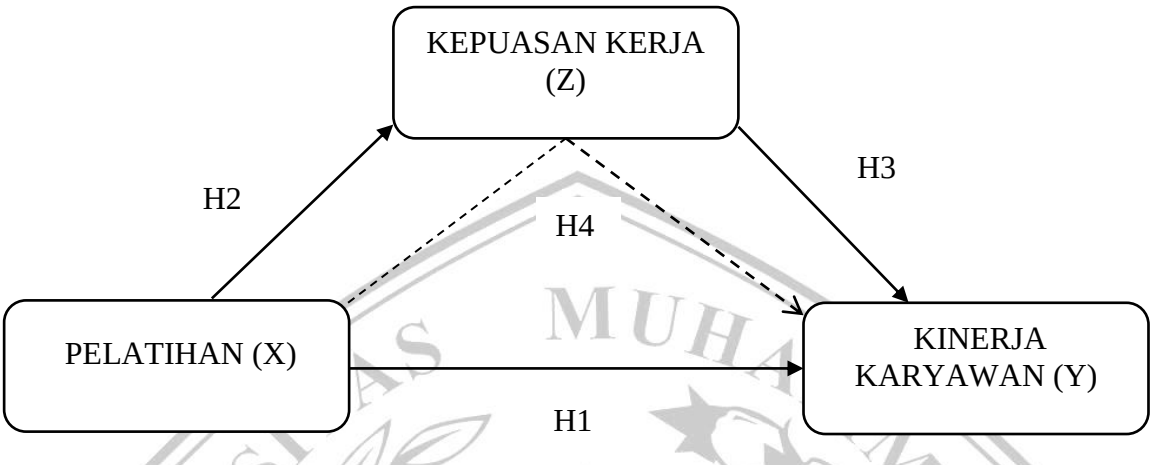
Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja di antarnya adalah sebagai berikut.

1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2) Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5) Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

C. Kerangka pemikiran

Menurut menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini digunakan sebagai dasar

untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diangkat. Berdasarkan uraian pengertian diatas maka dirumuskan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada gambar kerangka pikir diatas bahwa variabel pelatihan (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang dimana dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z). Dimana pada kerangka pikir tersebut terdapat 4 hipotesis yaitu H1, H2, H3, dan H4 pada ke 4 hipotesis tersebut akan menjelaskan mengenai pengaruh antar 3 variabel yaitu varibel bebas pelatihan, variabel terikat kinerja karyawan dan variabel mediasi kepuasan kerja.

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2019) mengatakan "pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya". Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan.

Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara rinci bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan bagaimana prosesnya dilakukan. Jika karyawan sudah memahami dan menguasai pekerjaan di bidangnya maka kinerjanya juga akan meningkat karena mereka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Kasmir, 2016). Yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shu dan Wardayani (2019) dan Fizia dan Muttaqijn (2018) menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayz UMM Hotel

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu memberi fasilitas dan memenuhi kebutuhan kepada karyawannya dengan tujuan agar kepuasan karyawan dapat terpenuhi. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang menerima pelatihan memberikan hasil lebih tinggi dalam kepuasan kerjanya (Kassar, 2015). Hasil menunjukkan responden yang menerima berbagai pelatihan merasakan asosiasi positif yang kuat dengan lingkungan kerja dibandingkan dengan mereka yang tidak menerima berbagai jenis pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian Meidita (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rayz UMM Hotel

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi mengharapkan untuk mendapatkan semua yang bermanfaat baginya. Apabila keinginan karyawan dapat terpenuhi maka akan terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak baik juga bagi perusahaan, hal ini terjadi karena kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka

kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kinerja karyawan rendah. Karyawan yang berbahagia lebih mungkin menjadi pekerja yang produktif (Robbins & Judge, 2015).

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu Prasetyo (2019), Adiyasa & Windayanti (2019) dan Wijaya (2018), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rayz UMM Hotel

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Timbulnya kepuasan kerja yang diperoleh dari internal maupun eksternal seperti pelatihan tentunya akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan bersedia menjalankan tugas-tugasnya sesuai

dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Rayz UMM hotel

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG