

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling berperan dalam keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dapat memiliki teknologi canggih dan sistem yang baik, namun tanpa dukungan karyawan yang kompeten, produktif, dan memiliki kinerja tinggi, maka tujuan organisasi sulit tercapai [1]. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan manajemen dalam mengelola potensi SDM yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Dengan demikian, kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menggambarkan tingkat efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tanggung jawab dan mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan [3]. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, peningkatan kinerja bukan lagi pilihan, melainkan keharusan bagi setiap organisasi untuk tetap bertahan dan berkembang.

PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan adalah perusahaan hutan tanam industri di Kalimantan Timur yang berperan penting menjaga keseimbangan produktivitas dan kelestarian lingkungan. Seluruh kegiatan operasionalnya mulai dari penanaman hingga panen kayu memerlukan keterampilan teknis dan ketelitian. Efektivitas kerja di sektor berbasis keterampilan sangat bergantung pada kemampuan karyawan menerapkan prosedur kerja dengan tepat [3]. Tenaga kerja dengan keterampilan tinggi mampu beradaptasi terhadap kondisi lapangan

yang dinamis. Ketika kinerja karyawan tidak optimal, maka produktivitas perusahaan akan menurun dan berdampak pada pencapaian target tahunan [4].

Tabel 1. 1 Data Produksi PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan tahun 2024

DATA PENCAPAIAN PRODUKSI TAHUN 2024			
PT. SURYA HUTANI JAYA			
DISTRIK SANTAN			
NO	Bulan	Luas Pemanenan (Ha)	Volume Kayu Hasil Panen (M3)
1	Januari	357,4	21585,1
2	Februari	302,6	20230,5
3	Maret	526,8	73485
4	April	388,5	19668,49
5	Mei	594,2	150169
6	Juni	923,1	218210,6
7	Juli	1571,3	75621,57
8	Agustus	1038,2	44713,19
9	September	1525,8	22891,8
10	Oktober	1051,6	25974,82
11	November	782,5	28759,88
12	Desember	576,3	14109,32
TOTAL		9638,3	715419,27

Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Plantation PT Surya Hutani Jaya Distrik (2025), diolah peneliti (2025)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa volume kayu hasil panen mengalami fluktuasi yang cukup tajam setiap bulannya. Pada bulan Januari, volume kayu yang dihasilkan sebesar 21.585,1 m³, kemudian turun sedikit pada bulan Februari menjadi 20.230,5 m³. Produksi sempat meningkat pada bulan Maret hingga mencapai 73.485 m³, namun kembali turun di bulan April menjadi 19.668,49 m³. Peningkatan signifikan terjadi di bulan Mei dan Juni dengan volume masing-masing 150.169 m³ dan 218.210,6 m³, sebelum kembali menurun pada bulan-bulan berikutnya hingga mencapai titik terendah pada Desember sebesar 14.109,32 m³. Fluktuasi yang besar antara bulan satu dengan bulan lainnya ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan produktivitas kerja karyawan di lapangan. Kondisi ini tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh aspek lingkungan kerja dan keterampilan kerja karyawan yang saling berkaitan dalam mendukung proses produksi kayu.

Tabel 1. 2 Data Target Penanaman PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan tahun 2024

Phassing Planting	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Total
Budget (Ha)	493,0	493,0	386,0	322,0	577,0	1050,0	1141,0	1270,0	1299,0	1308,0	1335,0	1182,0	10856,0
Confident (Ha)	493,0	493,0	386,0	322,0	577,0	1050,0	1141,0	1270,0	1299,0	1308,0	1335,0	1182,0	10879,0
Aktual (Ha)	452,2	494,7	432	407,4	600,3	768,7	893,1	635,5	667,3	977,1	571,2	778,9	7678,4
Achieve (%)	92%	100%	112%	127%	104%	73%	78%	50%	51%	75%	43%	66%	71%

Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Plantation PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan (2026), diolah peneliti (2026)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja penanaman pada awal tahun, yaitu periode Februari hingga Mei 2024, tergolong baik karena realisasi penanaman mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, dengan tingkat pencapaian antara 100% hingga 127%. Namun, mulai Juni hingga Desember 2024 terjadi penurunan realisasi penanaman dibandingkan target yang direncanakan. Penurunan terbesar terjadi pada bulan November dengan tingkat pencapaian hanya sebesar 43%. Secara keseluruhan, realisasi penanaman sepanjang tahun 2024 mencapai 7.678,4 Ha atau 71% dari target sebesar 10.856 Ha.

Di sisi lain, kegiatan produksi perusahaan tetap berjalan dengan baik. Berdasarkan data perusahaan tahun 2024, luas areal yang dipanen mencapai 9.638,3 Ha dengan volume produksi kayu sebesar 715.419,27 m³. Namun, luas penanaman yang direalisasikan hanya sebesar 7.678,4 Ha, sehingga lebih rendah dibandingkan luas areal yang dipanen. Kondisi ini terjadi karena hasil produksi yang dipanen pada tahun 2024 merupakan tanaman yang telah ditanam pada periode sebelumnya dan telah memasuki umur tebang. Meskipun demikian, luas penanaman yang lebih rendah dibandingkan luas areal panen menunjukkan bahwa kegiatan penanaman kembali belum sepenuhnya mampu mengimbangi area yang telah dipanen.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada pelaksanaan program pelatihan yang tepat dan berkelanjutan. Salah satu upaya perusahaan dalam mengatasi penurunan kinerja karyawan adalah melalui program pelatihan kerja [5]. Pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan, pelatihan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis,

memperdalam pengetahuan, serta membentuk sikap kerja yang lebih produktif, namun efektivitasnya bergantung pada metode pelatihan dan evaluasi yang dilakukan perusahaan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan yang tepat sasaran, perusahaan dapat mengembangkan keterampilan sumber daya manusia yang selaras dengan kebutuhan perusahaan [6].

Tabel 1. 3 Tabel Hasil Wawancara PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan

NO	Jenis Pekerjaan	Aspek yang dibahas	Pernyataan
1	Kepala Plantation	Pelaksanaan Pelatihan, Kinerja Karyawan	Pelatihan cukup sering dilaksanakan, terutama terkait penanaman, perawatan tanaman, pengendalian hama, dan pembaruan SOP, untuk kinerja karyawan sering naik turun, ada yang bekerja cepat dan teliti, tetapi ada juga yang masih kurang fokus dan lambat.
2	Karyawan Lapangan	Metode Pelatihan, Efektivitas Pelatihan	Pelatihan lebih banyak berupa penyampaian teori, sedangkan penerapannya dilakukan langsung saat bekerja di lapangan. Materi yang diberikan menambah pengetahuan, tetapi terkadang masih sulit diterapkan dalam kondisi kerja tertentu.
3	Admin	Pencapaian Target Kerja	Berdasarkan laporan bulanan, pencapaian target penanaman mengalami fluktuasi. Pada beberapa bulan target tercapai, namun pada bulan lainnya realisasi masih berada di bawah target yang ditetapkan.
4	PGA	Evaluasi Pasca Pelatihan	Karena adanya kendala keterbatasan waktu operasional sehingga evaluasi setelah pelatihan dan pembinaan lanjutan belum dapat dilakukan secara optimal.
5	RPK	Keterampilan Kerja	Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari kondisi lapangan, tetapi juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja

Sumber: Hasil wawancara dengan Karyawan PT Surya Hutani Jaya Distrik (2025), diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan telah cukup sering melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, namun, pelatihan yang diberikan masih lebih banyak berupa penyampaian teori sehingga penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari belum sepenuhnya optimal. Selain itu, pencapaian target penanaman masih mengalami fluktuasi dan kinerja karyawan menunjukkan perbedaan antar individu. Belum optimalnya evaluasi pascapelatihan juga menyebabkan perusahaan kesulitan mengukur keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Di sisi lain, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dinilai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian target kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja melalui pelatihan yang lebih efektif dan evaluasi yang berkelanjutan diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pelatihan yang tidak terencana dan tanpa evaluasi hanya akan memberikan hasil sementara tanpa perubahan nyata pada kinerja. Akibatnya, hasil pelatihan belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan keterampilan kerja maupun kinerja karyawan [7]. Pelatihan yang hanya menekankan pada teori menyebabkan karyawan kurang memahami cara menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks pekerjaan nyata [8]. Akibatnya, pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan tidak sepenuhnya terserap dengan baik, sehingga hasil pelatihan belum maksimal dalam meningkatkan efektivitas kerja di lapangan.

Tabel 1. 4 Tabel Materi Pelatihan

NO	Materi Pelatihan Pt Surya Hutani Jaya Distrik Santan
1	Penanganan Bibit
2	Pembacaan Peta / Tempat Lahan Penanaman
3	Cara Persiapan Lahan
4	Pengenalan Jenis Gulma dan Cara Pembasmian Gulma
5	Mengatasi Hama dan Penyakit Tanaman

Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Plantation PT Surya Hutani Jaya Distrik (2025), diolah peneliti (2025)

PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan telah menyelenggarakan berbagai pelatihan, berdasarkan data materi pelatihan, terdapat lima jenis pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis karyawan, yaitu pelatihan penanganan bibit untuk meningkatkan kemampuan memilih bibit, merawat dan menanam bibit dengan baik, sementara pembacaan peta untuk melatih ketepatan dalam menentukan lokasi tanam. Materi persiapan lahan untuk memperkuat keterampilan dalam mengelola tanah sebelum penanaman, dan pengenalan gulma untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam mengidentifikasi serta mengendalikan gulma dengan tepat. Adapun pelatihan mengatasi hama dan penyakit tanaman untuk membantu karyawan menjaga kesehatan dan produktivitas tanaman. Setiap materi dirancang untuk memperkuat keterampilan kerja agar karyawan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Studi Khairunnisa [8] menegaskan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari pelaksanaannya, tetapi juga dari tindak lanjut dan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja. Evaluasi pasca pelatihan penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta mampu mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh. Namun, pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan, proses tindak lanjut tersebut belum terlaksana secara sistematis. Banyak karyawan yang telah mengikuti pelatihan tidak mendapatkan pembinaan lanjutan atau supervisi yang memadai, sehingga hasil pelatihan belum berdampak maksimal terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini memperlihatkan perlunya sistem evaluasi berkelanjutan agar pelatihan benar-benar efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis dan produktivitas.

Pelatihan yang belum optimal dapat menyebabkan efektivitasnya menurun. Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaan, kualitas materi, serta metode penyampaian yang relevan dengan kebutuhan kerja (3). Pelatihan yang dilaksanakan hanya sebagai formalitas tanpa evaluasi hasil tidak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan. Kondisi tersebut terlihat pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan, di mana pencapaian target penanaman dan hasil produksi masih mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum sepenuhnya konsisten dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Di sisi lain, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dan disertai pengawasan terbukti mampu meningkatkan keterampilan praktis karyawan. Oleh karena itu, pelatihan yang belum optimal berpotensi menimbulkan kesenjangan kemampuan antar karyawan dan berdampak pada kualitas kinerja serta pencapaian target perusahaan.

Keterampilan kerja memiliki peran penting dalam menghubungkan pelatihan dengan peningkatan kinerja. Pelatihan yang dilaksanakan secara terarah dan sesuai kebutuhan mampu memperkuat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya [9]. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta menghadapi tantangan di lingkungan kerja dengan lebih baik.

Dengan demikian, keterampilan kerja berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan [6].

Standar kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan dapat dilihat dari pencapaian target kerja, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta produktivitas kerja dalam kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan data perusahaan tahun 2024, realisasi penanaman dan produksi kayu mengalami fluktuasi sepanjang tahun dan hanya mencapai 71% dari target perusahaan yang bisa dikatakan belum mencapai target tahunan meskipun terdapat kenaikan pada bulan tertentu. Kondisi serupa juga terlihat pada hasil produksi kayu yang menunjukkan kenaikan dan penurunan yang cukup tajam setiap bulan. Fluktuasi tersebut tidak hanya mencerminkan perubahan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mengindikasikan bahwa kualitas kinerja karyawan belum konsisten dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil wawancara dengan Kepala Plantation dan karyawan PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang mampu bekerja dengan cepat, teliti, dan menghasilkan pekerjaan yang baik, namun masih terdapat karyawan yang kurang fokus dan lambat dalam menyelesaikan tugas. Fenomena ini menunjukkan adanya perbedaan kualitas kerja antar karyawan, terutama dalam ketelitian, pemahaman prosedur kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan keterampilan kerja yang belum merata serta pelaksanaan pelatihan yang masih dominan teori dan belum didukung evaluasi yang berkelanjutan, sehingga peningkatan kualitas kinerja karyawan belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, pelatihan dan keterampilan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, di mana keduanya saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Saleh [10] menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keterampilan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Khairunnisa [8] yang menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan kerja. Sementara itu menurut

penelitian oleh Wahyudi [11] menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Akib, Baharudin dan Akbal [3] membuktikan bahwa pelatihan dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Penelitian Jailani, Anitra dan Efendi [12] menemukan bahwa keterampilan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai uraian dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh keterampilan kerja yang dimiliki setiap individu. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan telah cukup sering melaksanakan pelatihan, tetapi pelaksanaannya masih lebih banyak berfokus pada penyampaian teori dan belum didukung evaluasi pascapelatihan yang optimal. Akibatnya, peningkatan keterampilan kerja karyawan belum merata dan masih terdapat perbedaan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, yang terlihat dari pencapaian target penanaman dan hasil produksi yang masih mengalami fluktuasi. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang lebih aplikatif serta evaluasi yang berkelanjutan agar keterampilan kerja karyawan dapat berkembang secara optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengkaji peran keterampilan kerja sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan dalam konteks industri kehutanan, yang masih jarang dibahas dalam penelitian terdahulu, yaitu PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan. Topik ini masih jarang dikaji, sebab sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor manufaktur dan jasa. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Saleh [10] berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterampilan sebagai Variabel Mediasi di Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo” serta penelitian oleh Khairunnisa [8] berjudul “Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Peningkatan Keterampilan Karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia”, keduanya menunjukkan bahwa keterampilan kerja berperan penting dalam memperkuat

pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum banyak dilakukan di sektor kehutanan, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan kebutuhan keterampilan yang berbeda.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterampilan Kerja sebagai Variabel Mediasi”** penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keterampilan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara pelatihan, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, terencana, dan berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi pelatihan, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan?
3. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Keterampilan Kerja pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan?
4. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan?
5. Apakah keterampilan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan, keterampilan kerja, serta kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan.
2. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan.
3. Menguji pengaruh pelatihan terhadap keterampilan kerja pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan.
4. Menguji pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan.
5. Menguji peran keterampilan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta kontribusi bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara pelatihan, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai bagaimana pelatihan berperan dalam membentuk keterampilan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen PT Surya Hutani Jaya Distrik Santan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan, sehingga ke depan dapat dirancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang sejenis, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan keterampilan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan metodologis dalam penyusunan instrumen dan pendekatan analisis yang lebih komprehensif pada penelitian di masa mendatang.

