

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Bagian ini membahas berbagai konsep dan teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini serta mengaitkannya dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Tinjauan ini bertujuan untuk menyusun kerangka teori penelitian secara sistematis, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang dikaji.

2.1.1 Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Teori *Human Capital* menjelaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang merupakan bentuk modal ekonomi yang dapat ditingkatkan melalui investasi seperti pendidikan, pelatihan, informasi, kesehatan, dan moral. Menurut Becker pada tahun 1964, investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta memberikan manfaat ekonomi bagi individu dan organisasi [13]. Hal ini berarti bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan pembelajaran, melainkan investasi jangka panjang yang berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan efektivitas organisasi. Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa pengembangan modal manusia melalui pelatihan memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan [14].

Awal kemunculan *Human Capital* yaitu dari teori ekonomi klasik pada tahun 1776 oleh Adam Smith, kemudian dikembangkan menjadi teori ilmiah oleh Theodore W. Schultz dan Gary S. Becker yang memberikan perspektif berbeda tentang konsep dan pembentukan *Human Capital*. Teori oleh Theodore W. Schultz pada tahun 1961 yang menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai faktor utama pertumbuhan ekonomi. Kemudian, Teori oleh Gary S. Becker pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*" menyatakan bahwa modal manusia

memiliki sifat yang sama dengan modal fisik di mana peningkatan kualitas manusia melalui pelatihan dapat menghasilkan keuntungan di masa depan [13].

Teori *Human Capital* mulai berkembang pesat pada tahun 1960 ketika para ekonom menyadari bahwa pertumbuhan ekonomi tidak hanya bergantung pada modal fisik dan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia [15]. Di era modern, teori ini semakin relevan karena perkembangan teknologi dan persaingan global menuntut peningkatan kompetensi serta keterampilan yang berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkannya [16].

Penerapan teori *Human Capital* dapat ditemukan di berbagai sektor, baik bisnis, publik, maupun pendidikan. Dalam organisasi, teori ini menjadi dasar bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan karier [17]. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk investasi untuk memperkuat kemampuan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian di berbagai sektor menunjukkan bahwa manajemen modal manusia yang efektif, melalui pelatihan yang berkelanjutan, mampu meningkatkan performa organisasi secara signifikan [18].

Teori *Human Capital* memiliki peran penting dalam penelitian “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterampilan Kerja sebagai Mediasi” karena menjelaskan hubungan antara pelatihan, keterampilan, dan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan kemampuan baru yang dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja mereka. Keterampilan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian empiris juga membuktikan bahwa praktik pelatihan

merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa kerja [16].

Dalam konteks penelitian ini, teori *Human Capital* digunakan untuk menjelaskan mekanisme bagaimana pelatihan (X) dapat meningkatkan keterampilan kerja (M) yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Y). Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, kompetensi dan keterampilan teknis karyawan meningkat, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien [19]. Peningkatan keterampilan tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian, teori *Human Capital* memberikan dasar bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi strategis yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan keterampilan kerja secara berkelanjutan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai konsep kinerja karyawan, yang mencakup pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Berikut penjelasan secara rinci.

a. Definisi Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Mondy tahun 1999 mengatakan bahwa kinerja merupakan proses penting yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kerja sama antara manajer dan karyawan. Dalam proses ini, keduanya menetapkan tujuan, mengukur hasil, serta memberikan umpan balik dan penghargaan atas pencapaian kerja. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil pekerjaan seseorang, tetapi juga mencerminkan upaya berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal [6].

Menurut Armstrong & Baron tahun 2005 dalam buku “Human Resource Management” Kinerja karyawan adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun inisiatif dan tanggung jawab. Dalam konteks penelitian ini, kinerja dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan perusahaan, di mana pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga kemampuan dan hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal [20].

Selain itu, Kinerja karyawan dapat didefinisikan juga yaitu ukuran kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kinerja terlihat dari seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan [21].

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan:

Penelitian yang dilakukan oleh Noor [20] dalam bukunya dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia) kinerja dibagi menjadi beberapa faktor, berikut adalah 5 faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan teknis dan membangun rasa percaya diri, sehingga kinerja karyawan meningkat.

2. Keterampilan Kerja (*Skills / Competence*)

Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien. Kompleksitas tugas dan tingkat otonomi juga

mempengaruhi penguasaan keterampilan, yang berdampak langsung pada kinerja.

3. Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan. Motivasi menentukan seberapa besar upaya karyawan untuk mencapai target kerja, dan sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat motivasi dan kinerja.

4. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan dan penerapan keterampilan dari pelatihan. Pemimpin yang memberikan arahan dan umpan balik secara tepat akan mendorong kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

5. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung penerapan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan. Faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, serta faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja, mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan :

Menurut Robbins tahun 2006 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian [3].

1. Kualitas (*Quality*): Kualitas menggambarkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan keunggulan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output sesuai dengan standar

perusahaan, bebas dari kesalahan, dan memiliki nilai mutu yang baik. Kualitas juga mencerminkan keahlian, ketelitian, serta kemampuan karyawan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan cermat agar hasil yang diperoleh optimal.

2. Kuantitas (*Quantity*) : Kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan tingkat produktivitas karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Karyawan dengan kuantitas kerja tinggi mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas hasil. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai waktu yang tersedia, semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*) : Ketepatan waktu mengukur sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan mengatur waktu kerja dengan baik. Ketepatan waktu juga berperan penting dalam menjaga kelancaran proses kerja antar bagian dalam organisasi, karena keterlambatan satu individu dapat mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan.
4. Efektivitas (*Effectiveness*) : Efektivitas menggambarkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang ada seperti waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Karyawan yang efektif mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Efektivitas menekankan pentingnya pencapaian hasil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

5. Kemandirian (*Independence*) : Kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa bergantung sepenuhnya pada arahan atau pengawasan langsung dari atasan. Karyawan yang mandiri memiliki inisiatif, rasa tanggung jawab, dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemandirian juga mencerminkan kemampuan pengambilan keputusan serta kesiapan dalam menghadapi masalah kerja, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi.

2.1.3 Keterampilan Kerja

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai konsep keterampilan kerja, yang mencakup pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keterampilan karyawan. Berikut penjelasan secara rinci.

a. Definisi Keterampilan Kerja

Penelitian oleh Dr. Cand. Aditya Wardhana dalam bukunya “Manajemen Kerja” mendefinisikan keterampilan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diperoleh melalui latihan, pembelajaran, dan pengalaman. Keterampilan mencakup aspek teknis maupun non-teknis seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim, yang secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung keberhasilan organisasi [22].

Keterampilan kerja juga diartikan sebagai keahlian seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda sesuai dengan pengalaman dan keahlian masing-masing [23]. Keterampilan kerja memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas, karena dengan keterampilan yang baik seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam proses pelaksanaan tugas.

Penelitian oleh Buana [24] mengatakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat, baik melalui kemampuan fisik maupun mental. Seseorang yang memiliki keterampilan tinggi mampu bekerja lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta menghasilkan kinerja yang optimal.

b. Faktor yang mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Rushadiyati pada tahun 2021, Faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja ada 3, yaitu [25]:

1. Pendidikan : Pendidikan merupakan dasar utama dalam membentuk keterampilan kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja, maka semakin luas pengetahuan dan kemampuan analitis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Pendidikan memberikan fondasi teoritis yang membantu karyawan memahami prosedur kerja, teknologi, serta standar keselamatan kerja dengan lebih baik.
2. Pelatihan : Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan praktis yang dibutuhkan di tempat kerja. Melalui pelatihan, tenaga kerja dapat memperbarui pengetahuan sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan. Program pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas.
3. Pengalaman Kerja : Pengalaman kerja secara langsung meningkatkan keterampilan karena memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk belajar dari praktik nyata di lapangan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak variasi situasi yang dihadapi dan diatasi, sehingga keterampilannya semakin terasah.

c. Indikator Keterampilan Kerja

Indikator keterampilan kerja menurut Robbins pada tahun 2011 dalam Mawarni tahun 2020 menyatakan bahwa pada

dasarnya indikator keterampilan kerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi empat [26] :

1. Keahlian Dasar (*Basic Skills*)

Merupakan kemampuan fundamental yang mencakup keterampilan membaca, menulis, berhitung, serta kemampuan berpikir logis dan analitis. Keahlian ini menjadi dasar penting bagi karyawan dalam memahami instruksi kerja dan melaksanakan tugas secara efektif.

2. Keahlian Teknik (*Technical Skills*)

Yaitu kemampuan khusus yang berkaitan dengan penguasaan alat, metode, prosedur, atau teknologi tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Keahlian ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan teknis pada bidang tugasnya masing-masing.

3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skills*)

Meliputi kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak eksternal. Keterampilan ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas tim.

4. Kemampuan Menyelesaikan Masalah (*Problem-Solving Skills*)

Yaitu kemampuan dalam menganalisis situasi, mengidentifikasi kendala, serta menemukan solusi yang kreatif dan tepat terhadap berbagai permasalahan yang timbul di lingkungan kerja. Keterampilan ini menunjukkan kecerdasan praktis karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2.1.4 Pelatihan

Pada bagian ini dijelaskan konsep pelatihan, meliputi pengertian dan indikator untuk menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Berikut penjelasannya:

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperdalam pemahaman terhadap pekerjaannya, menguasai teknik atau prosedur baru, serta memperbaiki cara kerja agar lebih efisien. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam membangun rasa percaya diri, karena karyawan merasa lebih siap dan kompeten dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan dan keyakinan diri tersebut, kinerja karyawan pun cenderung mengalami peningkatan yang signifikan [27].

Sejalan dengan pendapat Gordon pada tahun 1992 mengatakan pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang secara terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya [6]. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan agar mampu bekerja lebih efektif, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Penelitian oleh Atmaja dan Mahargiano [2] mengatakan pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang disusun secara sistematis untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Pelatihan:

Menurut penelitian oleh Mangkunegara pada tahun 2018 indikator-indikator pelatihan yaitu [28]:

1. Tujuan Pelatihan : Tujuan pelatihan harus disusun secara konkret dan terukur. Pelaksanaan pelatihan ini untuk

meningkatkan keterampilan kerja peserta agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk memperdalam pemahaman peserta mengenai etika kerja yang perlu diterapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari.

2. Metode Pelatihan : Pemilihan metode pelatihan disesuaikan dengan materi yang akan diberikan. Metode yang dipilih harus merupakan cara penyampaian yang paling efektif dan relevan dengan topik pelatihan, sehingga peserta dapat memahami serta menerapkan materi dengan baik.
3. Materi Pelatihan : Materi dalam pelatihan dapat mencakup berbagai aspek penting, seperti manajemen, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi di tempat kerja, kedisiplinan dan etika kerja, kepemimpinan, serta penyusunan laporan pekerjaan.
4. Kualifikasi Peserta : Peserta pelatihan merupakan pegawai perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu, seperti karyawan yang masih kurang terampil, karyawan yang berstatus karyawan tetap, dan memperoleh rekomendasi dari pimpinan. Hal ini bertujuan agar pelatihan diikuti oleh peserta yang relevan dengan kebutuhan organisasi.
5. Kualifikasi Pelatih : Instruktur atau pelatih yang menyampaikan materi harus memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang diajarkan, mampu memotivasi peserta, serta dapat menggunakan metode pembelajaran yang partisipatif agar proses pelatihan berlangsung efektif dan interaktif.
6. Waktu : Semakin sering pelatihan dilaksanakan, semakin tinggi pula kemampuan dan keterampilan pegawai yang dapat terbentuk. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan membantu karyawan dalam memperbarui pengetahuan dan meningkatkan kinerja secara konsisten.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini menguraikan tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini. Melalui penelitian sebelumnya, penulis berupaya memperoleh gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, serta memperkuat dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut merupakan uraian penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh penulis :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode, Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
Abdul Kadir, Noorlaily Maulida & Siti Mardah (2022) [29] “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hutan Rindang Banua”	Fokus: Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Tujuan: 1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan	Populasi: 52 karyawan. Sampel: 35 orang.	Metode: Kuantitatif. Pengumpulan Data: Kuesioner skala Likert. Analisis: Uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, R².	1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nama Peneliti, dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode, Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
Shinta Audia, Abdul Gani Sidqi & Feriadi (2023) [30] “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Alasindo Prima”	Fokus: Pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi. Tujuan: 1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. 2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. 3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.	Populasi: Karyawan produksi PT Alasindo Prima. Sampel: Responden karyawan bagian produksi.	Metode: Kuantitatif deskriptif asosiatif. Pengumpulan Data: Kuesioner skala Likert. Analisis: Uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, R².	1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 70,9%.
Panzi Barza & Novita Sari (2024) [31] “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kehutanan Riau”	Fokus: Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tujuan: 1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. 2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.	Populasi: 44 pegawai UPT Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau. Sampel: 44 pegawai (sampel jenuh).	Metode: Kuantitatif asosiatif. Pengumpulan Data: Kuesioner. Analisis: Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, R².	1. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Nilai R² = 0,61 menunjukkan hubungan positif yang kuat.

Nama Peneliti, dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode, Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
Agustini Dwi Utari (2020) [32] “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Harapan Desa”	Fokus: Kepuasan kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Penelitian: 1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. 2. Menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja.	Populasi: 39 karyawan PT Bintang Harapan Desa. Sampel: 39 (sampel jenuh).	Metode: Kuantitatif asosiatif. Pengumpulan Data: Kuesioner skala Likert. Analisis: Uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji F, uji t, R^2 (SPSS v.22).	Kepuasan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Lesi Agusria & Irenti Deskalia Herani (2021) [33] “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera”	Fokus: Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan: Mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, disiplin terhadap kinerja.	Populasi: Karyawan PT Golden Blossom Sumatera. Sampel: Seluruh karyawan bagian operasional.	Metode: Kuantitatif asosiatif. Pengumpulan Data: Kuesioner. Analisis: Regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi.	Kompetensi, pelatihan, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Iga Reski Marliani, Choiriyah & Wani Fitriah (2024) [34] “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari”	Fokus: Keterampilan kerja dan job description terhadap kinerja. Tujuan: Mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan job description terhadap kinerja.	Populasi: 84 karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari. Sampel: 69 orang.	Metode: Kuantitatif asosiatif. Pengumpulan Data: Kuesioner tertutup. Analisis: Uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, R^2.	Keterampilan kerja dan job description berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Nama Peneliti, dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode, Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
Shandra Bahasoan & Giri Dwinanda (2022) [35] “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar”	Fokus: Pelatihan, keterampilan, kepuasan kerja terhadap kinerja. Tujuan: 1. Menganalisis pengaruh keterampilan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. 2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	Populasi : Seluruh pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar Sampel: 35 pegawai.	Metode: Kuantitatif. Pengumpulan Data: Kuesioner. Analisis: Structural Equation Modeling (SEM–PLS) menggunakan SmartPLS.	1. Keterampilan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. 2. Kepuasan kerja memediasi hubungan keterampilan dan pelatihan terhadap kinerja.
Ridha Khairunnisa (2024) [8] “Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Peningkatan Keterampilan Karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia”	Fokus dan Tujuan Penelitian: Pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan keterampilan karyawan Tujuan: Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja.	Populasi: Seluruh karyawan PT. Cosmo Technology Indonesia. Sampel: 20 orang karyawan.	Metode Penelitian: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research Teknik Pengumpulan Data: penyebaran kuesioner Teknik Analisis Data: Uji Normalitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t (Parsial), Uji F (Simultan).	1. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan. 2. Nilai $R^2 = 0,520$ menunjukkan kontribusi 52% terhadap peningkatan keterampilan. 3. Instrumen penelitian reliabel (Cronbach’s Alpha 0,828–0,902). 4. Pelatihan yang berkelanjutan meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis.

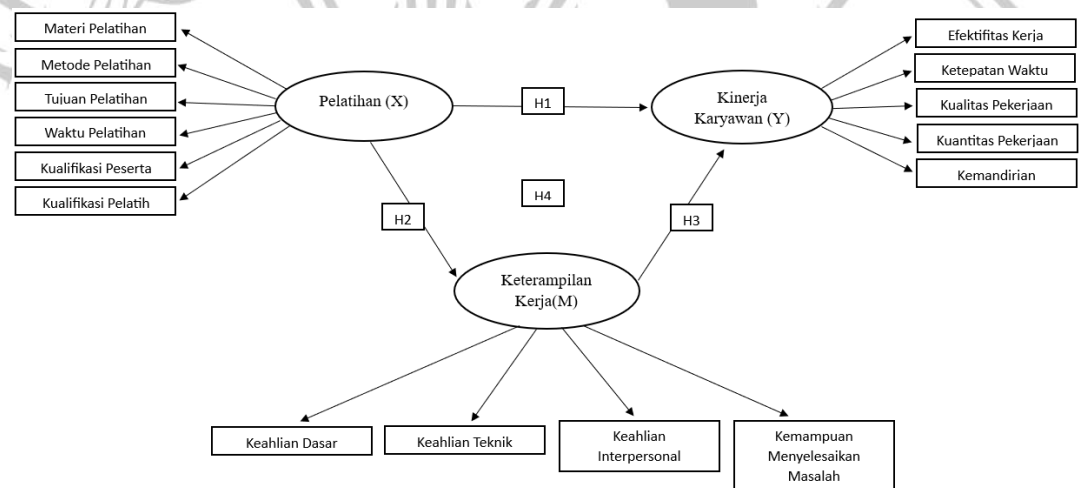
Nama Peneliti, dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode, Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
Ridwan Saleh (2022) [10] “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterampilan sebagai Variabel Mediasi di Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo”	Fokus: Pelatihan terhadap kinerja dengan keterampilan sebagai mediasi. Tujuan: 1. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja 2. Pengaruh pelatihan terhadap keterampilan 3. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja.	Populasi: 87 karyawan di Pabrik Tekstil Barbarokah Sukoharjo. Sampel : 87 Karyawan Sampling: Jenuh.	Metode: Kuantitatif. Pengumpulan Data: Kuesioner. Analisis: Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Squares (SmartPLS 3).	1. Pelatihan berpengaruh terhadap keterampilan dan kinerja. 2. Keterampilan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
Muhammad Fernanda Fadilah, Nurul Asfiah & Kenny Roz (2023) [36] “The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan.”	Fokus: Mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Tujuan : 1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. 2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Populasi: 40 karyawan bagian pencucian mesin di PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan. Sampel: 40 responden (menggunakan <i>total sampling</i>).	Metode: Kuantitatif. Pengumpulan Data: Kuesioner skala Likert (data primer). Analisis Data: Uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur (<i>path analysis</i>), menggunakan SmartPLS dengan uji outer model, inner model, serta <i>bootstrapping</i> untuk uji hipotesis.	1. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh pelatihan maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir dan Hipotesis

Bagian ini menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti serta dasar pemikiran dalam penyusunan hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

2.3.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu konsep yang menggambarkan keterkaitan atau hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kerangka pikir disusun berdasarkan landasan teori yang menjadi acuan utama dalam menjelaskan arah dan hubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterampilan Kerja sebagai variabel Mediasi, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.3 | Gambar Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Keterampilan Kerja

Penelitian ini mengacu pada kerangka berpikir yang melibatkan tiga variabel utama. Variabel pertama adalah Pelatihan (X) sebagai variabel independen, variabel kedua adalah keterampilan kerja (M) sebagai variabel mediasi, dan variabel ketiga adalah Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam kerangka berpikir ini dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterampilan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian oleh Neza dan Rivai [6] mengatakan pelatihan yang dirancang dengan baik berperan penting dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta kinerja karyawan karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk memahami pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga mampu menumbuhkan motivasi dan rasa percaya diri yang berdampak positif pada peningkatan hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Saleh [10] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja yang menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan membuat karyawan lebih terampil, cepat, dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamid, Alexandri dan Purnomo [37] juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja, dan keterampilan tersebut memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi keterampilan yang terbentuk, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Marliani, Choiriyah dan Fitriah [34] yang menjelaskan bahwa karyawan dengan keterampilan tinggi cenderung bekerja lebih cepat, tepat, dan produktif, serta mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Selain itu, Penelitian oleh Bahasoan dan Dwinanda [35] menegaskan bahwa pelatihan dan keterampilan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dalam membentuk kinerja yang optimal.

Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan mengasah kemampuan teknis maupun non teknis, sementara keterampilan yang meningkat memungkinkan mereka bekerja dengan lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan keterampilan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana pelatihan yang baik akan meningkatkan

keterampilan kerja, dan keterampilan yang berkembang akan mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

2.3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian. Sebagai asumsi awal, hipotesis disusun untuk kemudian diuji melalui proses penelitian berdasarkan data dan temuan sebelumnya yang relevan sebagai landasan awal. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan 4 hipotesis dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian oleh Kadir, Maulidah dan Mardah [29] menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena membantu meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja individu. Pelatihan yang diberikan secara tepat membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik serta mengembangkan cara kerja yang lebih efektif. Penelitian oleh Audia, Shidqi dan Feriadi [30] mengatakan pelatihan yang disertai motivasi kerja mampu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan akan memiliki pemahaman yang lebih luas dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak mendapat pelatihan. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Keterampilan Kerja

Temuan dari penelitian sebelumnya, pada penelitian Saleh [10] menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan keterampilan kerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat

memperoleh kemampuan baru yang relevan dengan pekerjaannya serta memperbaiki cara kerja menjadi lebih efektif. Selain itu, Penelitian Khairunnisa [8] mengatakan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terarah dan berkesinambungan mampu meningkatkan keterampilan teknis serta non teknis seperti kemampuan komunikasi dan manajerial

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja karyawan.

c. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian sebelumnya oleh Marliani, Choiriyah dan Fitriah [34] menjelaskan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, Penelitian oleh Bahasoan dan Dwinanda [35] mengatakan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan dengan keterampilan yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi serta mampu meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang terampil juga memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya.

H3: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Keterampilan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Temuan dari penelitian sebelumnya oleh Saleh [10] menjelaskan bahwa keterampilan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan

kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan kerja, dan peningkatan keterampilan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa keterampilan menjadi penghubung utama yang memperkuat efek pelatihan terhadap hasil kerja individu. Penelitian oleh Jailani, Anitra dan Efendi [12] mengatakan keterampilan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang efektif antara faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Pelatihan yang meningkatkan keterampilan akan membuat karyawan lebih terampil, produktif, dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

H4: Keterampilan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.