

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang melibatkan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan efektif. Pelatihan kerja dalam upaya proses yang melibatkan pengajaran atau pelatihan untuk membantu individu mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Karena perkembangan teknologi, pelatihan dilakukan agar pekerja dapat lebih berhasil dalam melakukan pekerjaannya (Willson & Hikmah, 2020).

Pelatihan kerja adalah proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Mereka menekankan bahwa tujuan utama pelatihan kerja adalah meningkatkan kinerja individu dan secara keseluruhan organisasi. Pelatihan pada suatu pekerjaan upaya yang disengaja dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prasetya *et al.*, 2021).

Pelatihan mengacu sebagai prosedur pendidikan yang berlangsung selama periode waktu yang relatif singkat dan menggunakan pendekatan yang sistematis dan terencana untuk mengajarkan informasi dan kemampuan dasar personel non-manajerial untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah cara untuk belajar yang

dimaksudkan untuk meningkatkan bagaimana orang yang melakukan pekerjaan mereka. Kegiatan pelatihan terkadang diberikan setelah karyawan ditempatkan dan diberikan pekerjaan di bidangnya (Wijaya & Berlianti, 2021).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja memperoleh tujuan dapat terdiri dari beberapa tujuan (Wijaya & Berlianti, 2021), diantaranya sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas berdampak sebagai keuntungan di seluruh tenaga kerja organisasi dapat berdampak positif pada kualitas dan kuantitas barang yang diproduksi. Ketika seorang karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, menghasilkan lebih banyak produk dalam waktu yang sama atau bahkan dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat meningkatkan kuantitas produksi dan mengurangi biaya produksi per unit.

2. Moral

Moral yang baik di kalangan pekerja sangat penting untuk keberhasilan lembaga atau organisasi mana pun. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis dapat tercipta apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang

pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja usaha secara keseluruhan. Selain itu, karyawan dengan moral yang baik juga cenderung lebih terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Karier

Kebutuhan khusus yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil kerja yang unggul diprioritaskan di seluruh persyaratan posisi. Persyaratan jabatan biasanya mencakup kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan sifat-sifat atau karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab jabatan tersebut.

4. Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang terampil dan cakap diperlukan untuk setiap lembaga atau organisasi agar berhasil mengelola semua kegiatan dan operasi yang terjadi di dalam lembaga atau organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki keterampilan manajerial yang baik, termasuk kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengontrol kegiatan dalam organisasi.

5. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, serta membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi yang penting bagi setiap lembaga atau organisasi yang ingin memperbaiki kinerja.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan dapat diukur dengan melalui beberapa indikator (Willson & Hikmah, 2020), yang dapat terdiri sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang realistis akan membantu peserta pelatihan memahami betapa pentingnya pengembangan keterampilan kerja dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan produktivitas organisasi. Selain itu, pelatihan yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur akan membantu peserta pelatihan mengukur hasil yang dicapai dan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Materi

Materi dapat dipergunakan sebagai bahan ajar untuk membantu memfasilitasi pembelajaran dalam berbagai pelatihan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan, Esai, komunikasi kerja, psikologi kerja, etika kerja, dan pelaporan kerja adalah beberapa contoh jenis materi yang dapat ditemukan dalam materi pelatihan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode yang dapat digunakan dalam suatu pelatihan sangat penting untuk memfasilitasi pembelajaran dan membantu peserta pelatihan mengembangkan keterampilan baru. Teknik partisipatif dapat digunakan dalam pelatihan, dan beberapa contohnya termasuk pembicaraan kelompok, seminar, latihan, latihan, permainan, acara pendidikan, ujian, perjalanan kerja kelompok, dan penelitian dengan banyak metode pelatihan lain yang dapat digunakan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan dapat dipilih dari berbagai kalangan karyawan di dalam sebuah organisasi, termasuk karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin. Namun, sebaiknya juga memperhatikan kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan tertentu.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan diharuskan memenuhi standar sertifikasi untuk melakukannya. Persyaratan tersebut antara lain memiliki pengetahuan terkait materi pelatihan yang mampu melahirkan inspirasi dan mampu menggunakan teknik partisipatif.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu sebagai proses karir seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya sampai akhirnya dia mendapatkan pekerjaan yang dia inginkan. Individu dapat menjadi lebih baik melalui pengembangan profesional untuk mewujudkan jalur pekerjaan yang mereka inginkan. Peningkatan kinerja seseorang seringkali merupakan hasil dari berinvestasi dalam pertumbuhan diri sendiri, baik secara intelektual maupun emosional (Anandita *et al.*, 2021).

Pengembangan karir mengacu sebagai metode formal memastikan bahwa mereka memiliki akses ke karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan ketika posisi tersebut menjadi kosong. Pertumbuhan karir dapat dilihat sebagai urutan kegiatan profesional yang berbeda, yang masing-masing,

bersama-sama, tetap merupakan atau memiliki hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan tujuan hidup seseorang (Dahlan & Said, 2022).

Pengembangan karir adalah sebagai upaya individu untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam dunia pekerjaan. Pengembangan karir melibatkan serangkaian tindakan yang diambil oleh individu untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, serta membangun hubungan yang bermanfaat untuk mencapai keberhasilan dalam karir mereka (Hutauruk *et al.*, 2023).

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir mengacu sebagai proses mempersiapkan diri untuk kemajuan masa depan dalam profesi seseorang. Individu terlibat dalam pengembangan karir sebagai cara mempersiapkan diri untuk posisi tanggung jawab yang lebih besar dalam suatu organisasi dengan berpartisipasi dalam urutan tugas terstruktur yang membangun satu sama lain dari waktu ke waktu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Perkembangan Karir

Terdapat beberapa faktor dalam perkembangan karir (Dahlan & Said, 2022), diantaranya dapat mencakupi:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Prestasi kerja mengacu pada pencapaian dan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor ini memiliki peran yang signifikan dalam perkembangan karir seseorang karena prestasi yang konsisten dan unggul dapat membuka pintu kesempatan baru

dan meningkatkan reputasi profesional. Selain itu, prestasi kerja yang konsisten juga dapat mencerminkan dedikasi seseorang terhadap pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.

2. Eksposur

Eksposur juga dapat diartikan sebagai paparan atau pengetahuan yang diberikan pada seseorang terkait dengan kriteria dan proses promosi di suatu organisasi. Dalam hal promosi, eksposur dapat berarti bahwa seseorang diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi kerjanya kepada sejumlah otoritas berbeda untuk menentukan apakah seorang karyawan harus dipromosikan atau tidak.

3. Jaringan kerja

Dukungan dari jaringan kerja sangat penting bagi kesuksesan seorang manajer dalam menjalankan tugasnya. Bawahan dapat memberikan dukungan dengan aktif terlibat dalam setiap tugas dan proyek yang diberikan oleh manajer. Bawahan juga bisa memberikan masukan dan saran untuk membantu manajer membuat keputusan yang tepat. Bawahan dapat membantu manajer dengan memberikan dukungan dalam hal keterampilan teknis dan kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Kesetiaan pada organisasi adalah ketika seorang karyawan memiliki komitmen dan dedikasi yang kuat untuk tetap bekerja sejumlah besar waktu yang dihabiskan bekerja untuk perusahaan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial

semata, tetapi juga memperhatikan pertumbuhan karir, pengembangan diri, dan kontribusinya terhadap organisasi.

5. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing sebagai orang yang membantu seorang karyawan memajukan profesinya, hal ini dapat dinyatakan pembimbing adalah individu yang menawarkan bimbingan dalam bentuk saran atau rekomendasi. Sementara sponsor adalah individu dalam bisnis yang dapat membantu karyawan memajukan pekerjaan mereka melalui penciptaan kemungkinan baru.

6. Peluang untuk tumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam organisasi. Dengan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dan terampil dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga memperbaiki kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagaimana dapat memperoleh indikator (Lutfiyanto *et al.*, 2020), diantaranya dengan dapat mencakupi:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Pelakuan yang adil dalam mengembangkan karir ini menunjukkan pentingnya mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dalam kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Ketika individu diperlakukan secara adil, mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mengembangkan karir mereka.

2. Kepedulian para atasan langsung

Kepedulian dan perhatian yang diberikan oleh atasan langsung terhadap perkembangan karir bawahannya dapat memainkan peran penting dalam pengembangan karir individu. Ketika atasan menunjukkan minat dan komitmen untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka, hal ini dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Mengetahui berbagai peluang promosi yang tersedia di dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam pengembangan karir. Informasi yang jelas dan transparan tentang jalur karir, persyaratan, dan kriteria promosi membantu individu untuk mengatur langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

4. Minat untuk dipromosikan

Kesediaan individu untuk dipromosikan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan karir. Jika individu memiliki minat yang kuat untuk mengejar tanggung jawab yang lebih besar dan tantangan baru, mereka akan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai promosi tersebut.

5. Tingkat kepuasan

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja juga berperan dalam pengembangan karir. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk mengembangkan diri, serta mencari peluang baru untuk kemajuan karir.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketika seseorang merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi tuntutan yang dihadapi di tempat kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika tuntutan kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang, atau ketika seseorang merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaannya. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental (Hendra & Hikmah, 2020).

Stres kerja mengacu pada keadaan ketegangan yang mungkin berdampak pada perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang. Ketidakmampuan seseorang untuk terlibat secara konstruktif dengan lingkungannya, baik dalam konteks tempat mereka bekerja maupun lingkungan tempat mereka menghabiskan waktu di luar pekerjaan, seringkali merupakan konsekuensi dari manajemen stres yang tidak tepat (Sulastri & Onsardi, 2020).

Stres kerja mengacu pada sensasi ketegangan atau tekanan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Karena stres terkait pekerjaan, seseorang mungkin mengalami ketidakstabilan emosi, sensasi tidak nyaman, preferensi untuk menyendiri, masalah tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan (Khotimah *et al.*, 2021).

Oleh karena itu, definisi yang telah disampaikan dengan dapat menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dengan terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan

ketegangan dan perubahan perilaku. Perubahan kondisi emosional karyawan, serta perubahan keseimbangan fisik dan psikologis, proses mental, dan kinerja mereka di tempat kerja, semuanya dapat disebabkan oleh stres kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sulastri & Onsardi, 2020), diantaranya sebagai berikut:

1. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan)

Kebisingan dan kelelahan adalah faktor fisik yang dapat mempengaruhi stres kerja. Kebisingan dapat menyebabkan gangguan pada fungsi pendengaran, mengganggu konsentrasi, dan membuat individu merasa tidak nyaman. Selain itu, kelelahan juga dapat menyebabkan penurunan kinerja, kehilangan konsentrasi, serta peningkatan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

2. Suhu dan Kelembapan

Suhu dan kelembapan yang tidak nyaman dapat menjadi penyebab stres kerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik, serta menurunkan konsentrasi dan kinerja. Kelembapan yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan membuat individu merasa lelah.

3. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan dan kinerja kerja individu. Pekerja yang mengalami beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengalami stres yang berlebihan, kelelahan, kebingungan, dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat menyebabkan

penurunan kinerja kerja, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan, kecelakaan kerja, dan bahkan penyakit yang disebabkan oleh stres.

4. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan yang monoton atau rutin dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya variasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada individu, terutama jika pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Pekerjaan yang monoton atau rutin dapat menyebabkan penurunan kinerja kerja. Untuk menghindari stres kerja akibat pekerjaan yang monoton atau rutin, perusahaan dapat memberikan variasi dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

5. Kebebasan

Kebebasan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja. Kebebasan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketidakpastian dalam tugas dan target yang harus dicapai, sedangkan kebebasan yang terlalu rendah dapat menyebabkan individu merasa terkekang dan tidak memiliki kontrol atas pekerjaannya.

6. Kesulitan

Kesulitan dalam tugas pekerjaan juga dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Tugas yang terlalu sulit atau kompleks dapat menyebabkan individu merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikannya, sedangkan tugas yang terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Stres kerja diperoleh indikator (Hendra & Hikmah, 2020), yang terdiri dengan dapat mencakupi:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mengacu pada beban kerja yang diberikan kepada individu. Tuntutan tugas dapat mencakup volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, kompleksitas tugas, atau tugas yang bertentangan atau ambigu. Ketika individu merasa terlalu banyak tugas atau tidak dapat memenuhi tuntutan tugas yang ada, stres kerja dapat meningkat.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan harapan yang ditempatkan pada individu dalam peran kerja mereka. Tuntutan peran mencakup ekspektasi yang jelas terkait tanggung jawab, target kinerja, atau peran ganda yang saling bertentangan. Jika individu merasa sulit memenuhi tuntutan peran yang ditetapkan, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi berkaitan dengan interaksi dan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan. Tuntutan antar pribadi dapat mencakup konflik interpersonal, ketegangan hubungan, atau tekanan sosial. Ketika individu mengalami konflik atau ketegangan dalam interaksi dengan orang lain di tempat kerja, stres kerja dapat meningkat.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi mengacu pada karakteristik struktur organisasi yang dapat mempengaruhi stres kerja. Struktur organisasi yang buruk atau tidak jelas, kurangnya dukungan dan sumber daya, kebijakan yang tidak adil, atau ketidakpastian pekerjaan dapat menjadi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat stres kerja yang tinggi.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi mencakup gaya kepemimpinan dan kualitas manajemen dalam organisasi. Kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi dan partisipasi, kurangnya penghargaan dan pengakuan, atau tidak adanya dukungan dari pimpinan dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup sejauh mana seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan, tetapi juga melibatkan bagaimana mereka melakukannya. Dengan memantau dan mengelola kinerja karyawan, perusahaan dapat mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Willson & Hikmah, 2020).

Kinerja adalah proses percakapan yang berkelanjutan antara pekerja dan atasan langsung mereka. Proses ini termasuk menetapkan standar yang jelas dan

memastikan setiap orang memahami apa yang perlu dilakukan. Kinerja sebagai perpanjangan dari memenuhi kebutuhan dan standar orang tentang apa yang harus mereka lakukan dalam peran mereka. Kinerja dapat tinjauan atas berbagai kebiasaan dalam bisnis yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Hendra & Hikmah, 2020).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya individu atau tim untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja sebagai hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan tugasnya. mereka menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Dahlan & Said, 2022).

Dalam penjelasan yang disampaikan sebelumnya dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi atau penilaian terhadap sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Proses penilaian kinerja juga harus transparan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam proses evaluasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memperoleh berbagai faktor (Wijaya & Berlianti, 2021), yang dapat terdiri dari sebagai berikut:

1. Minat dalam bekerja

Minat dalam bekerja dapat diartikan sebagai dorongan internal seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan antusiasme dan tekun. Minat dalam bekerja bisa didasarkan pada beberapa faktor seperti minat pribadi,

kemampuan, pengalaman sebelumnya, dan lingkungan kerja. Jika seseorang memiliki minat dalam bekerja, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

2. Penerimaan delegasi tugas

Penerimaan delegasi tugas adalah ketika seseorang menerima tugas atau tanggung jawab dari seseorang yang lebih senior atau atasan dalam organisasi.. Untuk melakukan penerimaan delegasi tugas yang baik, seseorang perlu memastikan bahwa mereka memahami dengan jelas apa yang diminta dari mereka, apa yang diharapkan dari tugas tersebut, dan batas waktu untuk menyelesaikannya

3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Peran seorang pekerja dalam organisasi meliputi banyak hal, seperti menyelesaikan tugas yang diberikan, berkontribusi pada pencapaian tujuan suatu perusahaan, dalam mempertahankan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan klien adalah penting untuk menjaga kerjasama yang sukses, serta mematuhi aturan dan kebijakan organisasi. Sementara itu, tingkat motivasi seorang pekerja dapat memengaruhi cara mereka memainkan peran tersebut.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki berbagai indikator (Sari & Hikmah, 2022), yang dapat terdiri sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Hasil kerja juga dapat diukur dengan tercapai atau tidaknya target harian, mingguan, atau bulanan. Misalnya, tujuan penjualan mungkin untuk menjual

sejumlah barang atau mendapatkan pembeli dalam jumlah tertentu dalam sebulan.

2. Kualitas pekerjaan

Perusahaan menggunakan kualitas pekerjaan karyawan sebagai ukuran penting seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Tanda ini menunjukkan betapa terampil, berpengetahuan, dan kompeten seorang pekerja di tempat kerja.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu paling sering digunakan oleh bisnis yang bertugas menyelesaikan pekerjaan dalam kerangka waktu yang sangat ketat dan tidak fleksibel. Ketepatan dan kecepatan adalah indikator seberapa efisien pelamar dalam tugas mereka.

4. Kehadiran

Absensi juga menunjukkan bahwa karyawan mengikuti aturan perusahaan tentang jam kerja dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pekerja. Jadi, kehadiran tidak hanya diukur dari ada atau tidaknya karyawan, tetapi juga seberapa tepat waktu mereka mulai dan berhenti bekerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi jumlah jam kerja, yang berarti akan menyelesaikan lebih sedikit.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama melihat seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya sebagai tim, termasuk seberapa baik mereka berbicara dengan atasan, mengikuti perintah, dan bekerja dengan orang lain. Beberapa pekerja

bagus dalam pekerjaannya saat mereka bekerja sendiri, tetapi mereka tidak melakukannya dengan baik saat harus bekerja sebagai tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipergunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Maidarti *et al.*, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pelatihan Dan Motivasi Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Dharmayasa & Adnyani, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Prasetya *et al.*, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pelatihan Dan Motivasi serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Purnomo *et al.*, 2022) dengan judul penelitian *The Impact Of Organizational Socialization And Career Development On Intention To Change Work In Public Companies In Pakistan*. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari *Organizational Socialization and Career Development* serta pada variabel terikat terdiri dari *Intention To Change Work*. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to change work*.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Dahlan & Said, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Mining Kabupaten Maros. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pengembangan Karir serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Rusilowati & Maulida, 2020) dengan judul penelitian *Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity*. Pada penelitian ini variabel bebas

terdiri dari *Competence and Career Development* serta pada variabel terikat terdiri dari *Productivity* Karyawan. Analisis regresi linier berganda ialah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Yusup & Saragih, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pengembangan Karier serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier sederhana adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Sulastri & Onsardi, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja Dan Beban Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Aulia, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis

regresi linier sederhana adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Hendra & Hikmah, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gunung Mas Internasional. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Maidarti <i>et al.</i> , 2022) (DOAJ)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Dharmayasa & Adnyani, 2020) (DOAJ)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Prasetya <i>et al.</i> , 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Purnomo <i>et al.</i> , 2022) (Sinta 2)	<i>The Impact of Organizational Socialization and Career Development on Intention to Change Work in Public Companies in Pakistan</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to change work</i>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Dahlan & Said, 2022) (Google Scholar)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Mining Kabupaten Maros	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Rusilowati & Maulida, 2020) (Sinta 2)	<i>Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
7	(Yusup & Saragih, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Sulastrri & Onsardi, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Aulia, 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura	Analisis Regresi Linier Sederhana	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Hendra & Hikmah, 2020) (Jurnal Dosen)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gunung Mas Internasional	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sebagai proses pendidikan dengan berlangsung pada periode waktu yang relatif pendek, dengan menggunakan pendekatan yang terorganisir

dan sistematis. Selama pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus untuk tujuan tertentu. Pelatihan diperlukan karena ada kesenjangan antara kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang tidak terpisahkan dari tenaga kerja yang dimiliki oleh karyawan saat ini dan ketersediaan keterampilan dan pengetahuan tersebut. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Willson & Hikmah (2020) menerangkan sebagaimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ketika organisasi memberikan kesempatan dan sumber daya untuk pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru, memperluas pengetahuan mereka, dan meningkatkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Dahlan & Said (2022) menerangkan sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

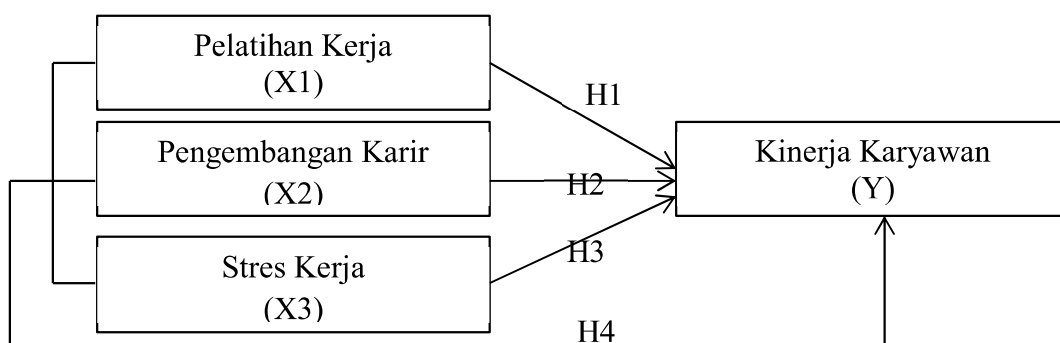
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja mengacu pada bagaimana tekanan dan ketegangan yang dihadapi di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kemampuan kerja seseorang. Karyawan yang merasa lelah atau kelelahan akibat tekanan kerja yang berlebihan akan cenderung kurang produktif dan memiliki tingkat kehadiran yang rendah. Mereka juga mungkin mengalami penurunan motivasi dan minat dalam

pekerjaan mereka. Dengan mengurangi stres kerja dan mempromosikan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Hendra & Hikmah (2020) menerangkan bagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya. Program pelatihan, pengembangan karir dan stres kerja yang diperlakukan dip perusahaan secara efektif akan berpengaruh pada efektifitas tenaga kerja. Hasil kinerja karyawan akan secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan paling signifikan yang dihadapi manajer karena kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan menentukan berhasil atau tidaknya bisnis dalam mencapai tujuannya dan bertahan atau tidak.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai penjelasan sementara untuk temuan penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah hipotesis untuk penyelidikan ini:

- H1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.