

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue dalam Harsuko (2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Namun menurut Mathis dan Jackson dalam Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kinerja karyawan, simpulan kinerja karyawan menurut peneliti adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

###### **b. Teori Kinerja**

Dalam buku Sinambela (2016) teori kinerja yang diterapkan adalah teori keseimbangan (*equity theory*) dikemukakan oleh Wexley

dan Yuki pada tahun (1977), yang berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan.

### c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam buku yang ditulis oleh Kasmir (2019), yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian,

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan,

Pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja,

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya.

4) Kepribadian,

Merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja,

Menjadi dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

6) Kepemimpinan,

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan,

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi,

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja,

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja,

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas,

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen,

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja,

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam buku Bintoro dan Daryanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Koesmono dalam Irmayani (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang

menyokong/tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, simpulan kepuasan kerja menurut peneliti adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, perasaan senang ataupun tidak senang yang mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

#### **b. Teori kepuasan kerja**

Dalam buku Irmayani (2021) teori kepuasan yang diterapkan adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg pada tahun (1966) yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

#### **c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja oleh Irmayani (2021) yaitu:

1) Kondisi kerja,

Seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.

2) Peraturan,

Budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.

3) Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan,

Kepuasan akan muncul apabila dalam suatu perusahaan terdapat kompensasi yang seimbang dengan hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

4) Efisiensi kerja,

Dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

5) Peluang promosi, yaitu

Suatu peluang unruk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji.

6) Rekan kerja atau partner kerja,

Kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan baik.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Sudiro dalam Handani dan Pramono (2020), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*) merupakan seberapa besar tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2) Gaji (*Pay*)

Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*) merupakan seberapa besar tingkat kepuasan karyawan atas gaji yang diterima.

3) Promosi (*Promotion*)

Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*) merupakan langkah yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan berprestasi atau melakukan tanggung jawabnya dengan baik untuk dinaikan jabatannya.

4) Penyelia (*Supervisor*)

Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*) adalah penyelia memberikan instruksi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk hasil yang terbaik.

5) Rekan Kerja (*Co-workers*)

Kepuasan dengan rekan kerja (*satisfaction with co-workers*) adalah rekan kerja yang membantu dalam pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi.

### **3. Pelatihan Kerja**

#### **a. Definisi Pelatihan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut (Rivai, 2018) pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Desler dalam Sinambela (2019) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tentang pelatihan kerja, simpulan pelatihan kerja menurut peneliti adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan demi mencapai hasil kerja yang maksimal

sehingga dapat menimbulkan kepuasan baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

#### **b. Teori Pelatihan**

Dalam buku Sinambela (2016) teori yang diterapkan dalam pelatihan yakni teori belajar yang dikemukakan oleh Espejo (1966) mengatakan bahwa semua organisasi belajar/melakukan pelatihan, namun beberapa organisasi tidak dapat belajar cukup cepat untuk bertahan. Organisasi yang tidak responsif dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan kompleks dan penuh ketidakpastian sudah tentu tidak menguntungkan organisasi dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. *Learning Theory* Espejo menyatakan “*the competitive lendscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with challenges a head*”. (persaingan kompetitif sedang berubah, dan model daya saing baru diperlukan untuk menghadapi sebuah tantangan).

Menyatakan bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sehingga mampu memberikan produk dan jasa yang berkualitas kepada pelanggannya, mengingat tingkat persaingan semakin meningkat. Kemampuan organisasi untuk tetap memperbarui pengetahuannya melalui proses pembelajaran terasa lebih penting. Organisasi diharapkan untuk lebih fleksibel jika ingin bersaing baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Dalam lingkungan yang serba dinamis, organisasi harus berorientasi

pada konsep pembelajaran organisasi (*learning organization*) melalui sistem pelatihan.

### c. Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan berharap pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan oleh (Kasmir, 2019). Ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan, yakni:

1) Peserta pelatihan,

Perusahaan harus menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2) Instruktur/pelatih,

Staf pengajar harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik.

3) Materi pelatihan,

Materi disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta.

4) Lokasi pelatihan,

Tempat untuk memberikan pelatihan, apakah berada diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

5) Lingkungan pelatihan,

Lingkungan seperti kenyamanan pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan,

Waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

#### **d. Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Wahyuningsih dalam Willson & Hikmah (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator pelatihan kerja, yakni:

1. Tujuan Pelatihan,

Wajib realistis serta dapat disampaikan serta sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh peserta.

2. Materi,

Materi harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

3. Metode,

Metode harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

4. Peserta,

Karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi.

5. Kualifikasi Pelatih,

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi.

#### **4. Kompensasi**

##### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Handaru, dkk (2019) kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah membantu proses berjalannya suatu perusahaan. adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019). Menurut Hasibuan dalam Hazmanan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut Edison, dkk (2018) kompensasi merupakan suatu reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian berdasarkan pendapat dari para ahli tentang kompensasi, simpulan kompensasi menurut peneliti adalah seluruh penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

#### **b. Teori Kompensasi**

Dalam buku yang ditulis oleh Kusumaryoko (2021) teori yang diterapkan dalam kompensasi yakni teori keadilan (*Equity Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Zalesnik (1958). Teori ini menggambarkan hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai

dua pihak yang sedang bertransaksi. Karyawan menawarkan sumber daya (*input*) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, dan usaha. Kemudian perusahaan membayar jasa yang diberikan karyawan sesuai dengan kinerja karyawan dalam bentuk (*output*) gaji, insentif, tunjangan, bonus, promosi dan pensiun.. Berdasarkan teori diatas, jika seorang karyawan merasa bahwa perbandingan antara kompensasi dengan input yang dimilikinya tidak sama dengan perbandingan antara kompensasi yang diterima, maka karyawan tersebut akan merasa adanya ketidakadilan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima, yaitu:

#### **1. Pendidikan,**

Dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka kompensasi yang diterimanya lebih tinggi.

#### **2. Pengalaman,**

Jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja.

#### **3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab,**

Beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4. Jabatan,

Semakin tinggi jabatan maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembannya semakin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang sesuai.

5. Jenjang kepangkatan/golongan,

Semakin tinggi pangkat/golongan, tanggung jawab yang diembannya semakin berat, sehingga kompensasi yang diberikan juga harus sesuai.

6. Prestasi kerja,

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

**d. Indikator Kompensasi**

★ Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- 4) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini, diantaranya tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
<b>JURNAL ACUAN</b>			
1.	Parashakti, dkk (2021). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Vol.1 Issue.2 hal:43-54. ISSN: 2747-0199 ISSN: 2747-0180	Variabel Independen: <b>X : Pelatihan Kerja</b> Variabel Dependen <b>Y : Kinerja</b> Variabel Intervening <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.</li> <li>3. Kepuasan berpengaruh kinerja karyawan.</li> <li>4. <b>Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.</b></li> </ol>
2.	Lubis, dkk (201) Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi). Vol.2 No.1 hal 43-54 E-ISSN: 2723-665X	Variabel Independen: <b>X : Kompensasi</b> Variabel Dependen <b>Y : Kinerja</b> Variabel Intervening <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap</li> </ol>

			kepuasan kerja. 4. <b>Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.</b>
<b>PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA</b>			
3.	Adisaksana (2017) .  Akuntansi Bisnis Dan Manajemen.  Vol. 24, No 2 ISSN : 0854-4180	Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan Kerja</b> X2 : Insentif Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Kerja</b> Variabel mediasi: Z : Komitmen Organisasional	1. <b>Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.</b> 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap komitmen. 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap komitmen.
4.	Astuti, dkk (2018).  Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah.  Vol.4 No.2 hal : 612-625 P-ISSN : 2656-2871 E-ISSN : 2656-4351	Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan Kerja</b> X2 : Kepemimpinan Transformasional Y : Kinerja Karyawan Variabel dependen: <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 3. <b>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</b> 4. Kepemimpinan berpengaruh positif

			<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>5. Kepuasan memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kepuasan tidak memediasi kepemimpinan terhadap kinerja.</p>
5.	<p>Juniawan &amp; Ermi (2020).</p> <p>BSR: Borneo Student Research.</p> <p>Vol.2 No.1 ISSN : 2721-5725</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan Kerja</b></p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Kerja Karyawan</b></p>	<p><b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</b></p>
6.	<p>Wibowo (2021).</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen,</p> <p>Vol. 17 No 2, Hal 93-105 ISSN : 1411-9366 e-ISSN: 2747-0032</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan Kerja</b> X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi</p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Karyawan</b></p>	<p><b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</b></p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan.</p>
7.	<p>Saprudin. (2018).</p> <p>Journal Of Information System, Applied, Accounting and Research.</p> <p>Vol.2 No.1 ISSN: 2598-8719 (online) ISSN: 2598-8700 (printed)</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan</b> X2 : Kompensasi</p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Kerja</b></p>	<p><b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</b></p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

8.	Putra, dkk (2019).  Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen  Vol.7 No.3 E-ISSN : 2580-3743	Variabel independen: X1 : Motivasi <b>X2 : Pelatihan Kerja</b> X3 : Budaya organisasi X4 : Komitmen organisasi Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. <b>Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan.</b></li> <li>4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ol>
<b>PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
9.	Pratama (2018).  Jurnal Bisnis dan Teori Implementasi,  Vol. 9 No 1 Hal: 58-75 ISSN : 2085-7721	Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan kerja</b> X2 : Budaya Organisasional Variabel dependen: <b>Y : Kinerja Karyawan</b> Variabel mediasi: Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b></li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.</li> <li>4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.</li> <li>5. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

10.	<p>Anggereni (2018).</p> <p>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.</p> <p>Vol.10 No.2 p-ISSN: 2599-1418 e-ISSN: 2599-1426</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan</b></p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b></p>	<p><b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p>
11.	<p>Husnah, dkk (2018).</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia.</p> <p>Vol.4 No.1 p-ISSN: 2443-2830 e-ISSN: 2460-9471</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan kerja</b> X2 : Lingkungan kerja X3 : Komitmen organisasi</p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b></p>	<p><b>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Nazir (2019).</p> <p>Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni Dan Teknologi.</p> <p>Vol.3 No.1 ISSN: 2580-3220 E-ISSN: 2580-4588</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan</b> X2 : Disiplin kerja</p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b></p>	<p><b>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
13.	<p>Muthalib (2019).</p> <p>Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi.</p> <p>Vol.2 No.3 e-ISSN: 2620-5866</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Pelatihan kerja</b> X2 : Kompensasi finansial</p> <p>Variabel dependen: <b>Y : Kinerja</b></p>	<p><b>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b></p> <p>2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

14.	<p>Sinambela, dkk (2021).</p> <p>JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis.</p> <p>Vol.4 No.1 hal 217-240 e-ISSN : 2655-237X</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Disiplin Kerja <b>X2 : Pelatihan Kerja</b> X3 : Motivasi Variabel Dependen: <b>Y : Kinerja Karyawan</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. <b>Pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
<b>KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA</b>			
15.	<p>Veriyani &amp; Arif Partono (2018)</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi).</p> <p>Vol.2 No.2 e-ISSN: 2621-5306</p>	<p><b>X1 : Kompensasi</b> <b>Y : Kepuasan kerja</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
16.	<p>Pertiwi, dkk (2019).</p> <p>SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan.</p> <p>Vol.7 No.2 ISSN: 2338-4328 (print) ISSN: 2686-2646 (online)</p>	<p>Variabel independen: X1 : Komunikasi interpersonal <b>X2 : Kompensasi</b> Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan kerja</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.</li> <li>2. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
17.	<p>Ajimat, dkk (2020).</p> <p>Jurnal Disrupsi Bisnis.</p> <p>Vol.3 No.3 ISSN: 2621-797X</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Beban kerja Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan kerja</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</b></li> <li>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</li> </ol>

			kerja.
18.	Saputra (2022).  Technomedia Journal (TMJ).  Vol.7 No.1 p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544	Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Lingkungan Kerja X3 : Beban kerja Variabel dependen: <b>Y : Kepuasan Kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</b></li> <li>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>
<b>KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
19.	Murtiyoko (2018).  JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.  Vol.2 No.1 ISSN (print): 2598- 9545 ISSN (online): 2599- 171X	Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Motivasi Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
20.	Sari (2019).  Jurnal Disrupsi Bisnis.  Vol.2 No.2 ISSN: 2621-797X	Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
21.	Alfiansyah (2021).  MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen  Vol.4 No.1 e-ISSN: 2623-2634	Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Kepuasan kerja Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>Kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

22.	Asniwati (2022).  JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.  Vol.5 No.2 E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	Variabel independen: <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Kompetensi Variabel dependen: <b>Y : Kinerja pegawai</b>	<b>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>  2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
23.	Astuti & Suhendri (2019).  Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP).  Vol.5 No.2 ISSN : 2477-6718	Variabel independen : <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Motivasi Variabel dependen : <b>Y : Kinerja</b>	<b>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b>  2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
24.	Irawati (2018).  Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi.  Vol.11 No.1 hal 117-134. P-ISSN : 1979-858X E-ISSN : 2461-1190	Variabel independen : X1 : Setres kerja X2 : Motivasi kerja <b>X3 : Kompensasi</b> Variabel dependen : <b>Y : Kinerja Karyawan</b> Variabel moderasi : Z : Lama Kerja	1. Setres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.  2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  <b>3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>  4. Lama kerja tidak memoderasi pengaruh setres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.
<b>KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
25.	Mardiyana, dkk (2019).  JSMBI : Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia.	Variabel independen: <b>X1 : Kepuasan kerja</b> X2 : Komitmen organisasi Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	<b>1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b>  2. Komitmen berpengaruh positif

	Vol.9 No.2 Hal 100-113 e-ISSN: 2541-2566 p-ISSN: 2088-916X		dan signifikan terhadap kinerja.
26.	Dewi, dkk (2018). Bisma: Jurnal Manajemen  Vol.4 No.2 P-ISSN: 2476-8782	Variabel independen: X1 : Setres Kerja <b>X2 : Kepuasan kerja</b> Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	1. Setres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja 2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
27.	Rindorindo, dkk (2019).  Jurnal EMBA  Vol.7 N0.4 Hal 5953-5962 ISSN 2303-1174	Variabel independen: X1 : Beban Kerja X2 : Stress kerja <b>X3 : Kepuasan kerja</b> Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 3. <b>Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</b>
28.	Steven dan Arif (2020).  Jurnal Penelitian Ipteks.  Vol.5 No.1 p-ISSN: 2459-9921 E-ISSN: 2528-0570	Variabel independen: X1 : Setres kerja <b>X2 : Kepuasan kerja</b> Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b>	1. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. 2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.</b>
29.	Adha, dkk (2019).  Jurnal Ekonomi Vokasi.  Vol.2 No.1 ISSN : 2622-4240	Variabel independen: <b>X1 : Kepuasan kerja</b> Variabel dependen: <b>Y: Kinerja karyawan</b>	<b>1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</b>
30.	Harahap & Satria (2020).	Variabel independen: X1 : Motivasi	1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan

	<p>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.</p> <p>Vol.3 No.1 hal: 120-135 ISSN: 2623-2634 (online)</p>	<p>X2 : Disiplin <b>X3 : Kepuasan kerja</b> Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b></p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p>
31.	<p>Andayani (2020).</p> <p>MOTIVASI : Jurnal Manajemen Dan Bisnis</p> <p>Vol.5 No.1 p-ISSN : 2548-1622 e-ISSN : 2716-4039</p>	<p>Variabel independen: <b>X1 : Kepuasan kerja</b> X2 : Motivasi X3 : Disiplin Variabel dependen: <b>Y : Kinerja karyawan</b></p>	<p>1. <b>Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p>2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
<b>KEPUASAN KERJA MAMPU MEMEDIASI PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
32.	<p>Parashakti, dkk (2021).</p> <p>Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)</p> <p>Vol.1 Issue.2 hal:43-54. ISSN: 2747-0199 ISSN: 2747-0180</p>	<p>Variabel Independen: <b>X : Pelatihan Kerja</b> Variabel Dependen <b>Y : Kinerja</b> Variabel Intervening <b>Z : Kepuasan Kerja</b></p>	<p><b>Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.</b></p>
33.	<p>Wulandari, dkk (2022)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma</p>	<p>Variabel Independen: <b>X1 : Pelatihan Kerja</b> X2: Employee Engagement Variabel dependen:</p>	<p><b>Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.</b></p>

	Andhalas  Vol.24 No.2 P-ISSN : 1695-3273 E-ISSN : 2527-3469	<b>Y : Kinerja Karyawan</b> Variabel intervening: <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	
<b>KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
34.	Lubis, dkk (201)  Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi).  Vol.2 No.1 hal 43-54 E-ISSN: 2723-665X	Variabel Independen: <b>X : Kompensasi</b> Variabel Dependen <b>Y : Kinerja</b> Variabel Intervening <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	<b>Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.</b>
35.	Sugiono, dkk (2021)  Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia  Vol.7 No.2 hal 132-149 p-ISSN : 2443-2830 e-ISSN : 2460-9471	Variabel independen : <b>X1 : Kompensasi</b> X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Kompetensi Variabel dependen : <b>Y : Kinerja Karyawan</b> Variabel intervening : <b>Z : Kepuasan Kerja</b>	<b>Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</b>
36.	Nurhidayati, dkk (2021)  Asy-Syarikah Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam.  Vol.3 No.2 ISSN : 2656-6117 (print) ISSN : 2715-0356 (online)	Variabel independen : X1 : Lingkungan kerja <b>X2 : Kompensasi</b> Variabel dependen : <b>Y : Kinerja Karyawan</b> Variabel intervening : <b>Z : Kepuasan kerja</b>	<b>Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</b>

## **C. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Gomes dalam Jumawa & Mora (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan setiap usaha dalam memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Artinya perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas. Sedangkan menurut Panggabean (2019) mengatakan bahwa pelatihan merupakan cara mempelajari keterampilan baru yang dibutuhkan karyawan guna menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan kerja karyawan mendapatkan keterampilan baru untuk menghadapi pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga baik karyawan maupun perusahaan akan merasa puas dengan hasil kerja yang dihasilkan.

Teori yang mendukung pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu teori kebutuhan menurut Maslow. Teori ini mengatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, kebutuhan terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan spiritual. Dalam

teori ini dibutuhkan atau diartikan sebagai kekuatan/tenaga (*energy*) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Setiap karyawan membutuhkan pelatihan kerja untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan sistem pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga dengan perusahaan akan merasa puas dengan tujuan telah dicapai. Pengaruhnya semakin banyak pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan Rumah Sakit tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Adisaksana (2017); Saprudin (2018); Astuti, dkk (2022); Juniawan & Ermi (2020); Wibowo (2021).

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Kasmir (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam pencapaian tujuan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup

adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya (Saprudin, 2018).

Teori yang mendukung pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah teori keadilan (*equity theory*), teori ini dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan menggambarkan hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai dua pihak yang sedang bertransaksi. Karyawan menawarkan sumber daya (*input*) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, dan usaha. Perusahaan membayar jasa yang diberikan karyawan antara lain dalam bentuk (*output*) gaji, insentif, tunjangan, bonus, promosi, dan pensiun. Jadi seorang individu akan merasa puas atau tidak terhadap kompensasi yang diterimanya, artinya karyawan akan mempertimbangkan atas hasil kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dengan imbalan yang diterima, apakah sesuai atau tidak. Pengaruhnya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit tersebut maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Veriyani & Arif (2018); Pertiwi, dkk (2019); Ajimat, dkk (2020).

### 3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) mendefinisikan pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya dengan adanya pelatihan dapat membentuk karyawan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas, sehingga karyawan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Teori yang mendukung antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori belajar (*learning theory*) yang dikemukakan oleh Espejo, dkk, (1996). Teori ini berasumsi bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sehingga, mampu memberikan produk atau jasa yang berkualitas kepada pelangganya, mengingat tingkat persaingan semakin meningkat. Kemampuan organisasi untuk tetap memperbaharui pengetahuannya melalui proses pembelajaran terasa lebih penting. Jadi dengan adanya pembelajaran yang dilakukan dengan sistem pelatihan kerja yang di berikan di perusahaan kepada karyawannya, dapat menciptakan kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Pengaruhnya semakin baik pelatihan

kerja yang diadakan oleh Rumah Sakit Umum Ananda untuk karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian tersebut dilakukan oleh Pratama (2018); Husnah, dkk (2018); Anggereni (2018); Nazir (2019); Mutholib (2019).

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2018) kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Perusahaan hendaknya mampu memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil, sehingga pemberian kompensasi tersebut dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

Teori yang mendukung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori ini dikembangkan oleh Victor Venom pada tahun 1960. Teori ini berasumsi bahwa motivasi ditentukan oleh hasil (*outcomes*) yang benar-benar diharapkan akan terwujud sebagai akibat dari usaha yang dilakukan seseorang. Faktor yang mempengaruhi usaha seseorang adalah persepsi

tentang hubungan antara usaha dan tingkat keberhasilan usaha atau kinerja (ekspektasi). Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan adanya kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan karyawan. Pengaruhnya semakin banyak kompensasi yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Murdiyoko (2018); Sari (2019); Astuti & Suhendri (2019); Alfiansyah (2021); Aniswati (2022).

##### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sinambela (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Teori yang mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1966). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini, kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan hasil kinerja seseorang. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Dewi, dkk (2018); Rindorindo, dkk (2019); Mardiyana, dkk (2019); Adha, dkk (2019); Steven & Arif (2020); Harahap & Satria (2020).

#### **6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2018) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Artinya dengan adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sekarang. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan bertambah (Kasmir, 2019). Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut atau prestasi kerja yang dicapai saat bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan baik setelah mengikuti pelatihan, maka pimpinan maupun karyawan akan merasa puas dan diuntungkan karena telah mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Parashakti, dkk (2021).

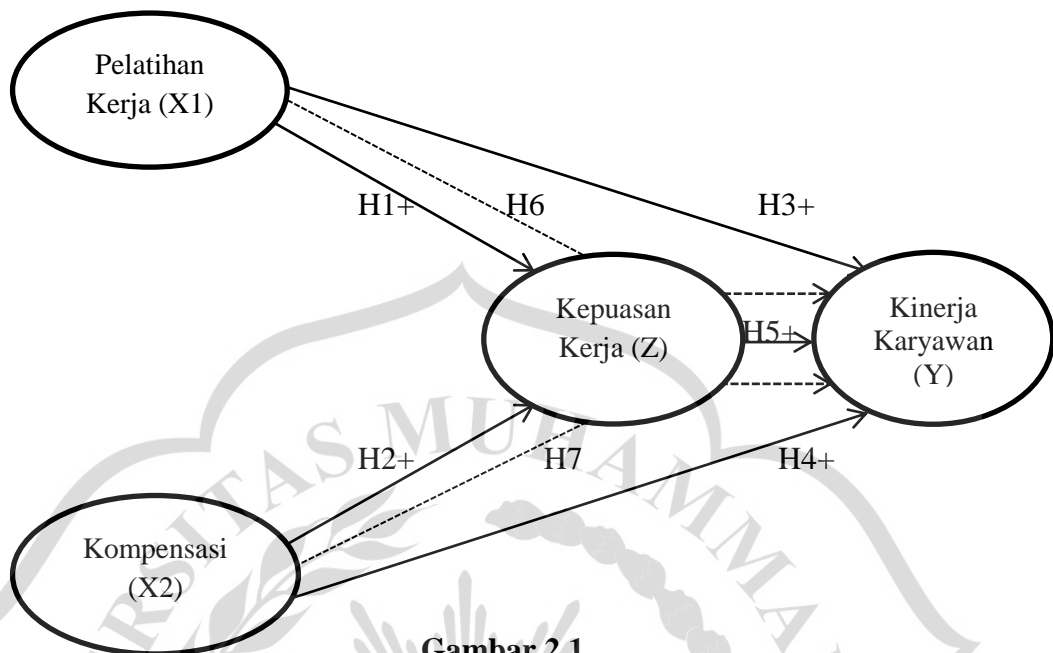
#### **7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Notoatmojo (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi bagi karyawan

merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan karyawan serta dapat menunjang tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

Kompensasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan ikut memberikan sumbangan besar bagi produktivitas perusahaan secara efektif dan efisien. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih puas dan dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Lubis, dkk (2021); Sugiono, dkk (2021).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. **H1** : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. **H2** : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. **H3** : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. **H4** : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. **H5** : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. **H6** : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
7. **H7** : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

