

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Ability–Motivation–Opportunity Theory*, yang merupakan salah satu kerangka konseptual utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia untuk menjelaskan hubungan antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Menurut Appelbaum, 2000 (Fachrilla et al., 2025) Teori AMO menjelaskan bahwa kinerja individu ditentukan oleh interaksi tiga komponen utama yaitu, kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Dalam perspektif ini, kemampuan (*ability*) merujuk pada kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki. Motivasi (*motivation*) berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi keinginan individu untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kesempatan (*opportunity*) mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan ruang dan dukungan bagi karyawan untuk

mengaplikasikan kemampuan dan motivasi yang dimiliki dalam pekerjaan.

Ability, motivation dan opportunity merupakan komponen yang memiliki peran saling melengkapi. Apabila salah satu komponen tidak terpenuhi secara optimal, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi tetapi tidak memiliki motivasi yang cukup tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi tetapi tidak didukung oleh kesempatan yang memadai juga akan mengalami hambatan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam manajemen sumber daya manusia modern, teori AMO menjadi landasan penting dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang efektif. Organisasi dituntut untuk tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, tetapi juga memperhatikan aspek motivasi melalui pemberian kompensasi, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, mengembangkan diri, serta menunjukkan kinerja terbaiknya.

Dalam penelitian ini, teori AMO digunakan sebagai kerangka utama untuk menjelaskan hubungan antara variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Keempat

variabel tersebut dapat dijelaskan secara terintegrasi dalam perspektif AMO, sehingga memberikan landasan teoritis yang kuat dan komprehensif.

Pelatihan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan *ability* (kemampuan) karyawan. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Dalam teori AMO kemampuan didasarkan pada proses program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya (Raharjo & Wening, 2023). Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, mampu menguasai teknik kerja yang diperlukan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan.

Kompetensi karyawan dalam penelitian ini merupakan bentuk nyata dari *ability* yang dimiliki individu. Kompetensi mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam perspektif AMO, pengembangan kemampuan dipengaruhi oleh peningkatan kemampuan (*ability*) yaitu peningkatan kompetensi dan peningkatan keterampilan

yang berkualitas (Saputra et al., 2026). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menghasilkan output yang berkualitas, serta mampu beradaptasi dengan perubahan tuntutan kerja. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi akan menyebabkan kesalahan kerja, rendahnya kualitas hasil, serta ketidakmampuan memenuhi standar yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan aspek *motivation* (motivasi) dalam teori AMO. Teori AMO menyatakan bahwa kinerja karyawan akan optimal apabila organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Wianti & Seto, 2026). Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional karyawan yang timbul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang dialami. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta berupaya untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya menentukan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil akhir (*output*) dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki

oleh individu dalam lingkungan kerja. Dalam konteks teori AMO, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berinteraksi. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi (*ability*) dan motivasi yang kuat (*motivation*), serta didukung oleh kesempatan yang memadai (*opportunity*), akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Secara empiris pada objek Studio Nailart RMC Madiun, teori AMO sangat relevan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Tingginya volume pesanan, khususnya pada produk press on nails, menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan teknis yang tinggi, seperti ketelitian dalam desain, kreativitas, serta kemampuan memenuhi permintaan pelanggan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya permasalahan seperti ketidaksesuaian desain dan kurangnya kerapian hasil kerja yang menyebabkan terjadinya *return* produk. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan (kompetensi) karyawan belum sepenuhnya optimal.

Beban kerja yang tinggi akibat banyaknya pesanan juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kompensasi yang memadai, maka motivasi kerja karyawan dapat menurun. Penurunan motivasi ini pada akhirnya akan berdampak pada

kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola ketiga aspek dalam teori AMO secara seimbang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory digunakan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dan terintegrasi dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Teori ini mampu menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi, baik sektor bisnis maupun publik atau organisasi penyedia layanan. Kinerja dapat dipahami oleh individu maupun kelompok apabila telah ditentukan terlebih dahulu kriteria yang ingin dicapai dari keberhasilan organisasi atau individu (Riskal et al., 2025). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Izzah & Firdaus (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi,

serta kesempatan kerja yang tersedia. Kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Dalam organisasi seperti usaha nail art, kinerja karyawan memiliki karakteristik yang lebih kompleks karena melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan. Kinerja tidak hanya diukur dari jumlah produksi, tetapi juga dari tingkat ketelitian, kreativitas, kemampuan memenuhi keinginan pelanggan, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian oleh Yadewani (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki, dimana karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Menurut penelitian Triastuti et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, meskipun dalam beberapa kasus pengaruh tersebut tidak selalu signifikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, dan sikap kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Menurut penelitian Rahmiati et al., (2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap

kinerja, meskipun tidak selalu signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara simultan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Rahmiati et al., (2024), indikator kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang minim kesalahan, sesuai dengan spesifikasi, serta memenuhi harapan pelanggan. Dalam konteks nail art, kualitas kerja tercermin dari hasil desain yang rapi, detail, dan sesuai dengan permintaan konsumen.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Indikator ini mencerminkan produktivitas kerja, dimana karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah lebih banyak menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi, selama tetap memperhatikan kualitas hasil kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki ketepatan waktu yang baik mampu mengatur waktu kerja secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa mengalami keterlambatan.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pekerjaan tim, kerjasama sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas kerja serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan sikap kerja, kedisiplinan, serta kemampuan interpersonal yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Pelatihan memberikan banyak manfaat baik bagi pegawai maupun perusahaan jika direncanakan dengan matang

dan dilaksanakan dengan baik. Pelatihan pegawai saat ini dapat menjadi strategi bisnis yang vital tidak hanya untuk mempertahankan pegawai tetapi juga untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil untuk masa yang akan datang (Riskal et al., 2025). Dalam sektor kecantikan, pelatihan kerja menjadi semakin penting karena kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam berinteraksi dengan pelanggan.

Penelitian menurut Izzah & Firdaus (2022), pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh Yadewani (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sementara itu, Rahmiati et al., (2024) menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan serta metode pelatihan yang digunakan. Dalam industri nail art, pelatihan kerja sangat penting karena pekerjaan ini membutuhkan keterampilan teknis yang tinggi, ketelitian, serta kreativitas dalam menghasilkan desain yang sesuai dengan keinginan pelanggan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang menentukan efektivitasnya. Pelatihan yang efektif harus diawali dengan analisis kebutuhan yang tepat agar sesuai dengan tuntutan

pekerjaan. Materi pelatihan yang relevan, metode yang sesuai seperti praktik langsung, serta kualitas instruktur yang kompeten juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan. Partisipasi aktif karyawan dalam mengikuti pelatihan turut meningkatkan pemahaman dan keterampilan, sedangkan evaluasi pelatihan diperlukan untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kemampuan kerja. Penelitian Izzah & Firdaus (2022) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut penelitian Triastuti et al., (2021), indikator pelatihan kerja meliputi:

a. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan pihak yang menyampaikan materi pelatihan. Kompetensi instruktur sangat menentukan keberhasilan pelatihan, karena instruktur yang kompeten mampu menjelaskan materi dengan jelas serta memberikan bimbingan yang efektif.

b. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan merupakan individu atau karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan

perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan berkaitan dengan kesesuaian isi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Materi yang relevan akan membantu karyawan dalam memahami tugas secara lebih baik serta meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara atau teknik yang digunakan dalam penyampaian materi pelatihan, seperti ceramah, praktik langsung, simulasi, atau demonstrasi. Metode yang tepat akan mempermudah karyawan dalam memahami materi serta meningkatkan efektivitas pelatihan.

e. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan sasaran atau hasil yang ingin dicapai melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja. Tujuan pelatihan menjadi indikator penting karena pelatihan yang efektif harus memiliki arah dan target yang jelas agar mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

4. Kompetensi Karyawan

a. Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi merujuk pada kemampuan individu untuk berkinerja pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kapasitas untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan ke situasi baru sambil meningkatkan manfaat yang telah disepakati (Putri & Karya, 2024). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam organisasi, kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hasil kerja karyawan.

Penelitian oleh Izzah & Firdaus (2022) menyatakan bahwa kompetensi dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang terstruktur. Selain itu, penelitian Wamnebo & Ridlwan Muttaqin (2023), menunjukkan bahwa dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kreativitas tinggi, seperti nail art, kompetensi menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas hasil kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengembangan individu. Kompetensi mencakup karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja kerja. Faktor

utama yang mempengaruhi kompetensi meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang membentuk keterampilan karyawan. Selain itu, kemampuan individu, sikap kerja seperti disiplin dan tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan kompetensi. Motivasi untuk belajar menjadi faktor internal yang mempercepat pengembangan kemampuan karyawan. Penelitian Rahmiati et al., (2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

c. Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator kompetensi karyawan digunakan untuk mengukur kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut penelitian Rahmiati et al., (2024), indikator kompetensi karyawan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk prosedur kerja, teknik, serta standar operasional. Pengetahuan yang baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar dan efisien.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam industri nail

art, keterampilan sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan menghasilkan desain yang rapi, detail, dan sesuai dengan keinginan pelanggan.

c. Sikap Kerja (*Attitude*)

Sikap kerja mencerminkan perilaku, etika, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan sikap kerja yang baik akan menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, serta komitmen terhadap pekerjaan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja.

Menurut penelitian Izzah & Firdaus (2022), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Yadewani (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, Triastuti et al., (2021) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak selalu

signifikan terhadap kinerja, sehingga menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja. Pekerjaan yang menarik dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan. Penelitian Triastuti et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang bervariasi terhadap kinerja karyawan tergantung pada kondisi organisasi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Triastuti et al., (2021), indikator kepuasan kerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk kebermaknaan, variasi tugas, serta tingkat tantangan pekerjaan. Karyawan yang merasa

pekerjaannya menarik cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

b. Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh jumlah yang diterima serta persepsi keadilan dalam pemberian gaji.

c. Promosi

Promosi berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau pengembangan karier. Kesempatan promosi yang jelas akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

d. Pengawasan (*Supervisi*)

Pengawasan mencerminkan kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan. Pengawasan yang baik ditandai dengan adanya dukungan, arahan, serta komunikasi yang efektif dari atasan kepada karyawan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan hubungan sosial yang terjalin antar karyawan di tempat kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studio Nailart RMC Madiun adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Marpaung et al., (2020). "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT <i>Globelink Sea and Air Freight</i> Indonesia". Jurnal Warta.	Komunikasi (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Deskriptif Kuantitatif, Regresi Linear Berganda.	Secara parsial dan simultan, komunikasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Triastuti et al., (2021). "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk". <i>EKOMABIS</i> :	Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis.</i>			signifikan dalam penelitian ini.
3.	Keka et al., (2021). "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA).	Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan, namun pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan.
4.	Hendri Pranata & RR. Niken Purbasari (2021), "Pengaruh	Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3),	Kuantitatif (Metode deskriptif dan	Variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Jakarta", E-Jurnal Manajemen TSM.	Disiplin Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y)	kausalitas dengan regresi berganda).	masing-masing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Izzah & Firdaus (2022). "Kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan" <i>Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)</i>	Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
6.	Wulandari et al., (2022). "Pengaruh	Pelatihan Kerja (X_1), Kompetensi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian parsial dan simultan

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri". <i>Simposium Manajemen dan Bisnis (SIMANIS)</i> .	(X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), dan Kinerja Karyawan (Y)		menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Yadewani (2023). "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah" <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i>	Pelatihan (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Kompetensi (X ₃), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UKM Tahu ATB di Padang.
8.	Wamnebo & Ridlwan Muttaqin (2023). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan	Kompetensi (X ₁), Pelatihan Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja (X ₃), dan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan kerja, dan

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi" <i>JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)</i>	Kinerja Pegawai (Y)		kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Siswanto (2023). " <i>The Impact of Employee Training, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance in the Tech Industry</i> ", <i>Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education</i> .	Pelatihan Karyawan (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Komitmen Organisasi (X ₃), Kinerja Karyawan (Y).	Kualitatif (Tinjauan Pustaka/Literature Review).	Penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang secara kolektif meningkatkan kinerja karyawan di industri teknologi.
10.	Salju et al., (2024). " <i>Determination of Motivation, Competence and Training on Employee</i>	Motivation (X ₁), Competence (X ₂), Training (X ₃), Job Satisfaction (Z),	<i>Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Variance (SmartPLS 3.0)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Performance Through Job Satisfaction"</i> <i>International Journal of Economics (IJE)</i>	dan Employee Performance (Y)		terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Namun, motivasi ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian ini.
11.	Putri & Karya (2024). "Exploring the Role of Competence and Training in Enhancing Employee Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction Among University Staff in Pekanbaru". <i>International Journal of Economics Development Research</i>	Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peran mediasi dari kepuasan kerja di lingkungan institusi pendidikan tinggi.

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
12.	Rahmiati et al., (2024). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA.	Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), K3 (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda (SPSS 25).	Pelatihan dan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Catrin Ruth Greys & Heriswanto, (2024). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe". <i>Journal of Management and</i>	Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Namun secara parsial, hanya variabel

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Social Sciences (JMSC).</i>			kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
14.	Bimantara et al., (2024). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar", <i>Journal of Economy Business Development (JEBD).</i>	Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Kuantitatif (Regresi Linear, 53 Responden).	Pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66%.
15.	Keyla & Silaban, 2024) "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja", <i>Lokawati: Jurnal Penelitian</i>	Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Intervening).	Kuantitatif (Partial Least Square - SmartPLS 4.0).	Variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi masing-masing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Manajemen dan Inovasi Riset.</i>			
16.	Sitepu & Rizky, (2025). "Analisis Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan". <i>Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi</i>	Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y)	Pendekatan Asosiatif (Statistik Inferensial)	Hasil penelitian ini adalah peningkatan faktor pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara langsung memotivasi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.
17.	Riskal, La Hatani, & Ahmad Mubaraq (2025) "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Muna" <i>HOMANIS (Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis)</i>	Pelatihan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Multivariat	Studi ini membuktikan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Muna, baik secara

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				individu maupun bersama-sama.
18.	Yulia et al., (2025). "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman Kerja sebagai Pemoderasi". <i>Advances in Management & Financial Reporting (AMFR)</i> .	Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Kinerja Pegawai (Y), serta Pengalaman Kerja (Z) sebagai Moderasi.	Kuantitatif, Explanatory research, SEM-PLS.	Kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja terbukti memoderasi hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.
19.	Prilia Sona Br Ginting & M. Chaerul Rizky (2025). <i>"Influence Competencies, Job Training, Self Efficacy And Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening</i>	Kompetensi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Self Efficacy (X_3), Pengembangan Karir (X_4), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (Path Analysis) dengan SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, self-efficacy, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Variable At PT Thong Langkat Energi". International Journal of Management, Economic and Accounting (IJMEA).</i>			baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja.
20.	Ariani et al., (2025). "Pengaruh Reward, Pendidikan dan Pelatihan, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di <i>Swiss-Belhotel Rainforest Kuta</i> ". <i>Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies (JOTIS).</i>	Reward (X_1), Pendidikan & Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menemukan bahwa variabel reward, pendidikan dan pelatihan, serta kepuasan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka

berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual dibangun atas dasar keterkaitan antara pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory* yang dikemukakan oleh Appelbaum. Teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dalam konteks penelitian ini, pelatihan kerja dan kompetensi karyawan merepresentasikan aspek kemampuan (*ability*), sedangkan kepuasan kerja mencerminkan aspek motivasi (*motivation*). Kedua aspek tersebut secara simultan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai *output* utama organisasi.

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran yang sistematis. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Izzah & Firdaus (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Rahmiati et al., (2024) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan, sehingga diperlukan

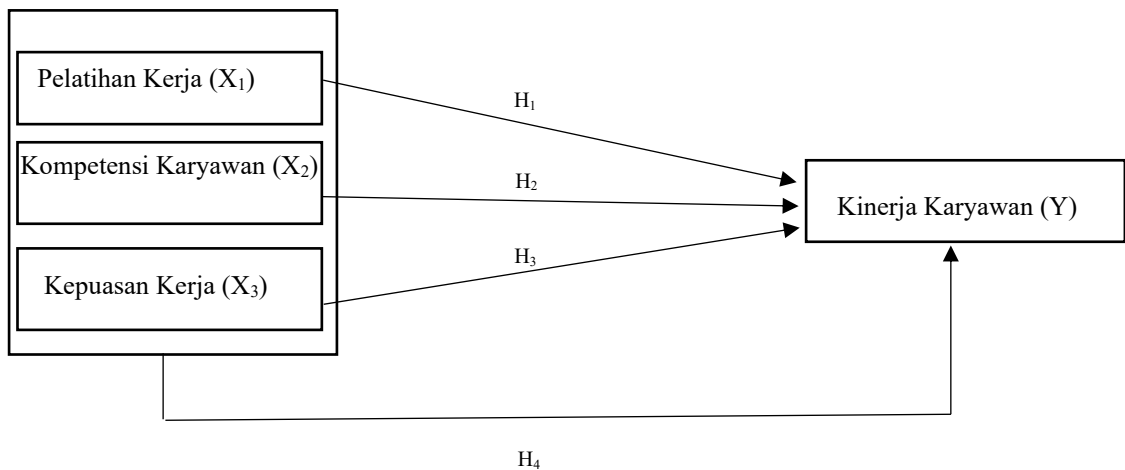
penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda.

Kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan. Menurut penelitian Izzah & Firdaus (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Izzah & Firdaus (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Triastuti et al., (2021) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, ketiga variabel independen tersebut (pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja) diasumsikan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hubungan ini penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor kecantikan seperti Studio Nailart RMC Madiun yang

memiliki karakteristik pekerjaan berbasis keterampilan dan pelayanan langsung kepada konsumen.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber Penelitian : Putri & Karya (2024), Izzah & Firdaus (2022), Riskal et al., (2025), Triastuti et al., (2021)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui proses pembelajaran yang sistematis. Berdasarkan *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory*, pelatihan kerja termasuk dalam aspek *ability* (kemampuan)

yang berperan dalam meningkatkan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut penelitian Izzah & Firdaus (2022), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Yadewani (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan kerja yang berdampak langsung pada kinerja. Namun, Rahmiati et al., (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang perlu diuji kembali. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H₂)

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dalam teori AMO, kompetensi merupakan bagian utama dari *ability* (kemampuan) yang secara langsung menentukan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Penelitian Izzah & Firdaus (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja.

Selain itu, penelitian Wamnebo & Ridlwan Muttaqin (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi sangat menentukan kualitas pekerjaan pada sektor kecantikan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₃)

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dalam teori AMO, kepuasan kerja berkaitan dengan aspek *motivation* (motivasi) yang mempengaruhi semangat kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian Izzah & Firdaus (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Yadewani (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian Triastuti et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₄)

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik kemampuan maupun motivasi. Berdasarkan *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory*, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) yang dimiliki individu. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja dan kompetensi karyawan merepresentasikan aspek kemampuan, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan aspek motivasi.

Penelitian Izzah & Firdaus (2022), menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Yadewani (2023), yang menyatakan bahwa kombinasi faktor kemampuan dan motivasi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.