

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

2.1.1 Muhammad Rochimin & Surkispiyanto (2022)

Judul penelitian ini berkaitan dengan pelatihan kerja yang memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri, Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Penelitian ini adalah penelitian survei yang merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah kinerja karyawan CV. Garudamuda Malang yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan CV. Garudamuda Malang yang berjumlah 36 orang dan mereka semua akan dijadikan sampel penelitian atau disebut Quota Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang:

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat variabel yang sama yaitu pelatihan kerja dan kinerja karyawan
2. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

1. Objek penelitian sebelumnya adalah CV. Garudamuda Malang dengan 36 responden, sementara penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan jasa dan manufaktur pada Generasi Z di Surabaya dengan 80 responden
2. Penelitian ini menambahkan konteks Generasi Z sebagai populasi

2.1.2 Anggit Safrila & Nurvi Oktiani (2024)

Disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang menentukan baik buruknya pekerjaan seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja melakukan segala kegiatannya secara sukarela tanpa paksaan sesuai dengan peraturan dan bentuk tanggung jawab karyawan, yang menjadikan jaminan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam Perusahaan, dari hasil pengamatan permasalahan yang dilakukan pada penelitian ini adalah beberapa karyawan yang masih belum puas akan kompensasi terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga, perusahaan terhadap kompensasi karyawan harus lebih diperhatikan secara adil. dan masalah lain adalah keterlambatan waktu berangkat dan pulang kerja karyawan, serta tugas dan peraturan tata tertib yang telah ditentukan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja
2. Penelitian terdahulu dan sekarang sama menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisioner
3. Sama-sama bertujuan untuk memahami bagaimana faktor internal organisasi memengaruhi hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

1. Penelitian terdahulu meneliti kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini meneliti kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Sampel penelitian terdahulu yaitu PT. Samudra Artajaya dengan 33 responden, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan perusahaan jasa dan manufaktur Generasi Z di Surabaya dengan 80 responden.
3. Penelitian ini berfokus pada Generasi Z, sedangkan penelitian terdahulu tidak membedakan generasi tenaga kerja.

2.1.3 Septian Ragil Anandita, Laila Nur Fatikha, Wisnu Mahendri (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Penelitian ini mengkaji baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau yang disebut dengan statistik.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

1. Penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat variabel yang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja
2. Penelitian terdahulu dan sekarang sama menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang :

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang dengan 45 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa dan manufaktur di Surabaya dengan 80 responden Generasi Z
2. Penelitian ini berfokus pada Generasi Z dan konteks wilayah perkotaan besar, sehingga memiliki relevansi yang lebih luas terhadap kondisi tenaga kerja modern

2.1.4 Arfandi dan Muhammad Kasran (2023)

Penelitian ini bertujuan menyelidiki dampak dari *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi survei kuantitatif. 150 responden dipilih secara acak untuk menjadi sampel penelitian kuantitatif ini. Dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis

regresi linier berganda digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika work life balance dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,1%.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

1. Penelitian terdahulu dan sekarang sama dengan bertujuan menghargai kinerja karyawan dengan metode mengevaluasi melalui pengawas
2. Penelitian terdahulu dan sekarang sama – sama bertujuan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

1. Objek penelitian berbeda; penelitian terdahulu dilakukan pada PT. SGS Luwu dengan 150 responden, sementara penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa dan manufaktur di Surabaya dengan 80 responden Generasi
2. Penelitian inienambahkan aspek kompensasi dan pelatihan yang lebih spesifik dalam konteks perusahaan jasa dan manufaktur.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rochimin dan Sukrispiyanto (2022)	<i>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Variabel bebas: Pelatihan kerja dan Motivasi kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	36 karyawan CV. Garudamuda Malang	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja..

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2.	Anggit Safrila & Nurvi Oktiani (2024)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samugara Artajaya</i>	Variabel bebas: Kompensasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: Kepuasan Kerja	33 karyawan PT Samugara Artajaya (menggunakan teknik sampling jenuh)	Analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Septian Ragil Anandita, Laila Nur Fatikha dan Wisnu Mahendri (2022)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang</i>	Variabel bebas: Kompensasi dan Disiplin kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	45 karyawan tetap PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4.	Arfandi dan Muhammad Kasran (2023)	<i>Arfandi dan Muhammad Kasran (2023)</i>	Variabel bebas: Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja Karyawan	150 karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu	Regresi linear berganda	Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,1%

2.2 Landasan teori

Landasan teori sebagai menyusun materi pada bidang tertentu yang dapat memudahkan dalam merancang analiis supaya tersusun dengan simetris

2.2.1 Pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Menurut Rochimin dan Sukrispiyanto (2022) dalam Jurnal Akademika, pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan kerja memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk berkerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat. Menurut Salman (2012:279) mengemukakan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi perkerjaan pada suatu perkerjaan tertentu yang menjadi jawabannya atau suatu perkerjaan yang ada kaitannya dengan perkerjaan supaya efektif. Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, atau sifat dengan masingmasing kadar yang bervariasi. Kebutuhan menurut Veithzal Rivai (2014:168)

Nilai-nilai penting yang terkandung dalam pelatihan kerja menurut literatur dan temuan penelitian Rochimin dan Sukrispiyanto (2022) sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi karyawan

Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

2. Penyesuaian terhadap perubahan lingkungan kerja

Pelatihan membantu karyawan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sistem kerja baru serta tuntutan pasar yang dinamis

3. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

Program pelatihan yang baik menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Peningkatan produktivitas kerja

Pelatihan yang tepat sasaran mendorong peningkatan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas

5. Pengembangan potensi karir

Melalui pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir serta meningkatkan jenjang profesional dalam organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rochimin dan Sukrispiyanto (2022), indikator pelatihan kerja terdiri atas beberapa aspek utama sebagai berikut :

1. Instruktur atau pelatih

Yaitu kemampuan dan keahlian pelatih dalam menyampaikan materi

yang relevan dengan kebutuhan kerja serta kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif

2. Materi pelatihan

Yaitu kesesuaian isi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan kompetensi, serta tujuan organisasi

3. Metode pelatihan

Pendekatan dan teknik pembelajaran yang digunakan untuk memudahkan peserta memahami mempraktikkan keterampilan yang diajar

4. Peserta pelatihan

Yaitu kesiapan, partisipasi dan motivasi individu dalam mengikuti kegiatan pelatihan

5. Sarana dan prasarana

Dukungan fasilitas fisik dan lingkungan kerja yang menunjang proses pelatihan agar berjalan efektif dan kondusif

2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi salah satu komponen yang menentukan baik buruknya pekerjaan seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja melakukan segala kegiatannya secara sukarela tanpa paksaan sesuai dengan peraturan dan bentuk tanggung jawab karyawan, yang menjadikan jaminan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku sadar dan kesiapan seorang karyawan yang dengan senang hati memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan dalam artian disiplin tidak dibentuk dengan paksaan, tetapi harus dilandasi oleh

kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan. Disiplin kerja juga terbentuk berkat rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap orang (Hasyim et al., 2022). Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Surito et al., (2020) antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja.

Nilai-nilai yang terkandung dalam disiplin kerja menurut hasil penelitian Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani (2024) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Disiplin kerja menunjukkan kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa pengawasan langsung dari atasan. Nilai tanggung jawab menjadi dasar penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan mandiri.

2. Ketaatan terhadap Aturan

Nilai ini mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, peraturan, dan standar operasional yang berlaku di perusahaan. Ketaatan membantu menciptakan ketertiban dan mencegah terjadinya pelanggaran kerja.

3. Ketepatan Waktu

Disiplin kerja tercermin dari kemampuan karyawan untuk mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta hadir sesuai jadwal yang ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan rasa hormat terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Komitmen terhadap Organisasi

Disiplin menggambarkan loyalitas dan kesungguhan karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan mematuhi aturan kerja dan menjaga reputasi organisasi.

5. Konsistensi dalam Bekerja

Nilai ini menekankan pentingnya stabilitas dan ketekunan dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani (2024), indikator disiplin kerja meliputi beberapa aspek berikut:

1. Ketaatan terhadap Peraturan

Kepatuhan karyawan terhadap segala kebijakan, tata tertib, dan instruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan Waktu

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam masuk, jam kerja, serta penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab tanpa harus diawasi terus-menerus.

4. Kepatuhan terhadap Atasan

Kesiapan karyawan dalam menerima dan melaksanakan perintah, arahan, maupun kebijakan dari atasan secara konsisten.

5. Sikap dan Etika Kerja

Perilaku sopan, jujur, dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan serta menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi, istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada pegawai. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi) juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Nilai-nilai yang terkandung dalam kompensasi menurut hasil penelitian Akka Latifah Jusdienar (2022) adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Kompensasi mencerminkan nilai keadilan, di mana setiap karyawan memperoleh imbalan sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan prestasinya. Rasa adil meningkatkan kepercayaan serta menumbuhkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

2. Kesejahteraan

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial karyawan. Kesejahteraan yang terjamin melalui gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi.

3. Penghargaan terhadap Prestasi

Kompensasi menjadi bentuk apresiasi organisasi terhadap kerja keras dan pencapaian karyawan. Penghargaan ini memperkuat rasa bangga dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak berfungsi sebagai pendorong semangat kerja. Karyawan akan berusaha meningkatkan kinerja karena merasa usaha dan kontribusinya dihargai dengan layak.

5. Loyalitas dan Komitmen

Kompensasi yang tepat menumbuhkan komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan moral, mereka akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian Akka Latifah Jusdienar (2022), indikator kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji

Pendapatan tetap yang diterima karyawan secara periodik sebagai imbalan utama atas kontribusi dan tanggung jawab kerjanya.

2. Insentif

Imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja di atas standar atau target yang ditetapkan organisasi.

3. Tunjangan

Bentuk kompensasi tambahan berupa tunjangan jabatan, kesehatan, transportasi, dan lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas dan Pelayanan

Pemberian sarana kerja, jaminan keselamatan, atau asuransi yang meningkatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

5. Kompensasi Tidak Langsung

Bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang secara langsung, seperti cuti tahunan, program pensiun, THR, atau peluang pengembangan karier.

2.2.4 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah produktivitas setiap karyawan, yang menghasilkan manfaat fisik dan tidak berwujud. Kinerja adalah input dan output dari tujuan yang dinilai berdasarkan hasil dan proses memperolehnya. Kinerja karyawan dapat dicirikan sebagai reaksi dalam bentuk perilaku yang menampilkan hasil belajar yang dilakukan oleh pekerja, termasuk hasil dari bakat mental dan psikologis mereka. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Silaen et al., 2021) "Penilaian kinerja" adalah dampak pada setiap evaluasi yang sistematis dengan berlandaskan atas sekelompok parameter untuk aktivitas kinerja akan mencakup parameter input dan output serta indikator anggapan, faedah, serta kekurangan.

Nilai-nilai yang Terkandung dalam kinerja karyawan Menurut Jurnal Arfandi & Muhammad Kasran (2023) yaitu:

1. Kualitas

Kinerja karyawan mencerminkan nilai kualitas hasil kerja, di mana pekerjaan diselesaikan dengan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian standar yang tinggi. Nilai ini menuntut setiap karyawan untuk menghasilkan output terbaik sesuai harapan organisasi.

2. Kuantitas

Kinerja tidak hanya diukur dari mutu hasil, tetapi juga jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Nilai ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan efisiensi kerja.

3. Ketepatan Waktu

Nilai ketepatan waktu mengandung makna kedisiplinan dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal tanpa menunda-nunda pekerjaan.

4. Keefektifan

Nilai keefektifan menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, alat, dan biaya) secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil maksimal.

5. Kemandirian

Nilai ini menekankan kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa ketergantungan berlebihan pada orang lain, serta mampu mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator yang Terkandung dalam kinerja karyawan Menurut Jurnal Arfandi & Muhammad Kasran (2023) yaitu

1. Kualitas

Hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan, baik dari segi ketelitian, kerapian, maupun keakuratan.

2. Kualitas

jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sesuai target yang telah ditentukan.

3. Ketepatan

Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.

4. Keefektifan

Tingkat efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya kerja untuk mencapai hasil terbaik.

5. Kemandirian

Kemampuan bekerja tanpa pengawasan terus-menerus, mengambil keputusan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1. Hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Gary Dessler (2015:263), pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan memiliki peranan penting dalam mengembangkan kompetensi karyawan agar mampu bekerja dengan

produktivitas dan kualitas yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rochimin dan Sukrispiyanto (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,761 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai korelasi $R = 0,864$ dan $R^2 = 0,746$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

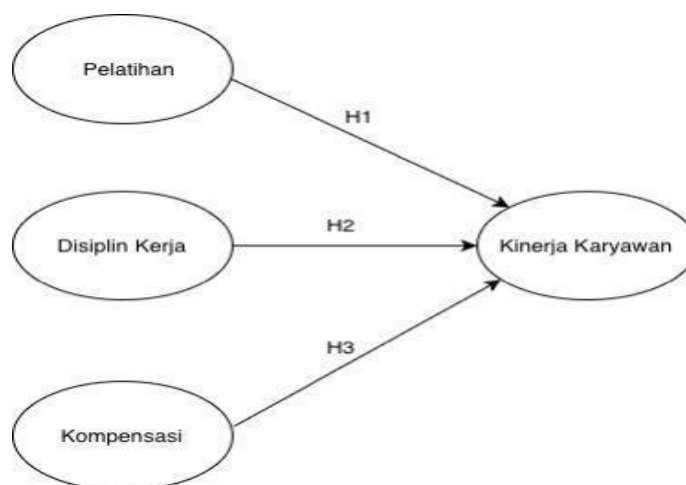
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samugara Artajaya, dengan nilai t hitung sebesar $3,455 > t$ tabel $0,355$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhalizah dan Oktiani (2024) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai prosedur, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

2.3.3 Hubungan antara kompensasi

Dalam hasil penelitiannya, Anandita et al., (2022) menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang, dengan nilai signifikansi $0,191 > 0,05$. Artinya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, khususnya dalam aspek insentif dan tunjangan, yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya. Namun demikian, secara simultan kompensasi bersama disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti pemberian kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Menurut Anandita, Fatikha, dan Mahendri (2022), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang tepat mampu memberikan dorongan psikologis serta motivasi kerja bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka konseptual sangat penting dalam penelitian karena mempermudah dan menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dibuat oleh peneliti berdasarkan data awal yang diperoleh. Hipotesis penelitian adalah dugaan atau usulan penjelasan yang dibuat berdasarkan bukti untuk dilakukan penyelidikan lebih lanjut Sugiyono, (2019). Pembahasan dan gambar kerangka pemikiran diatas melandasi penelitian ini untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan generasi Z di surabaya.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan generasi Z di surabaya.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa dan manufaktur pada generasi Z di Surabaya

H4 : Pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa dan manufaktur pada gen Z di Surabaya