

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Latar Belakang Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu konsentrasi dalam ilmu Manajemen yang memfokuskan kajiannya pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Konsentrasi ini menekankan bagaimana organisasi merencanakan, mengelola, mengembangkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara sistematis agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yuliani (2023), manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, hingga pemeliharaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat secara bersamaan. Pandangan ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berperan dalam aspek administratif, tetapi juga memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan karyawan yang efektif.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup aktivitas perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Aktivitas-aktivitas tersebut menjadi fokus utama dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia karena berkaitan langsung dengan peningkatan kemampuan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan bagian penting dari fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir berfungsi untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab dan peran yang lebih besar

di masa depan. Kedua aspek tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan sebagai hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini secara keilmuan berada dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mengkaji pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai bagian dari fungsi MSDM serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya kinerja karyawan Saji Resto & Café.

2.1.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam organisasi jasa, khususnya resto dan *café*, pelatihan kerja memiliki peran strategis karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada keterampilan, sikap, dan pengetahuan karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan.

Menurut Hasibuan (2020), pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan. Sementara itu, Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pemberian keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses terencana dan sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.2.1 Tujuan Pelatihan Kerja

Pelaksanaan pelatihan kerja memiliki tujuan yang jelas dan terarah, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2020), tujuan utama pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal serta menyesuaikan kemampuan karyawan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020), tujuan pelatihan kerja antara lain untuk:

1. Meningkatkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
4. Membantu karyawan memahami standar dan prosedur kerja.
5. Meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas.

Dalam konteks karyawan Saji Resto & *Cafe*, tujuan pelatihan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas pelayanan, komunikasi, dan kerja sama tim.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawan. Menurut Yuliani (2023), manfaat pelatihan kerja bagi organisasi antara lain meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, dan menciptakan standar kerja yang lebih konsisten. Pelatihan juga membantu organisasi dalam menyiapkan karyawan yang siap menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Bagi karyawan, pelatihan kerja memberikan manfaat berupa peningkatan kemampuan, kesempatan pengembangan diri, serta peningkatan motivasi kerja. Yuliani (2023) menyatakan bahwa pelatihan memberikan manfaat berupa peningkatan kualitas dan kuantitas produktivitas kerja, terciptanya sikap dan loyalitas kerja yang lebih baik, serta membantu karyawan dalam pengembangan pribadi mereka.

Dalam industri jasa seperti resto dan *cafe*, manfaat pelatihan kerja juga tercermin dalam peningkatan kualitas pelayanan, pengurangan komplain pelanggan, serta terciptanya citra positif perusahaan di mata konsumen.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis berdasarkan metode dan pelaksanaannya. Menurut Mangkunegara (2020), jenis-jenis pelatihan kerja antara lain:

1. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), yaitu pelatihan yang dilakukan langsung di lingkungan kerja dengan bimbingan atasan atau karyawan yang lebih berpengalaman.
2. Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*), yaitu pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti pelatihan kelas, seminar, atau *workshop*.
3. Pelatihan teknis, yang berfokus pada peningkatan keterampilan kerja tertentu sesuai dengan tugas yang diemban.
4. Pelatihan non-teknis, yang menekankan pada pengembangan sikap, komunikasi, dan kerja sama tim.

Jenis pelatihan yang diterapkan dalam resto dan *cafe* umumnya lebih dominan pada pelatihan di tempat kerja dan pelatihan teknis, mengingat sifat pekerjaan yang menuntut keterampilan praktis dan pelayanan langsung kepada pelanggan.

2.1.2.4 Indikator pelatihan kerja

Indikator pelatihan kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan telah berjalan secara efektif. Menurut Mangkunegara (2020) dan Hasibuan (2020), indikator pelatihan kerja meliputi:

1. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

Yaitu tingkat kesesuaian antara materi yang disampaikan dalam pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan karyawan sehari-hari, sehingga materi tersebut dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan.

2. Metode pelatihan yang digunakan.

Yaitu pendekatan atau teknik penyampaian pelatihan yang diterapkan, baik secara teori maupun praktik, yang memengaruhi kemudahan karyawan dalam memahami dan menyerap materi pelatihan.

3. Kompetensi dan kemampuan instruktur atau pelatih.

Yaitu tingkat penguasaan materi serta kemampuan pelatih dalam menjelaskan dan menyampaikan pelatihan secara jelas, sistematis, dan mudah dimengerti oleh karyawan.

4. Frekuensi dan keberlanjutan pelatihan.

Yaitu intensitas serta keteraturan pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam periode waktu tertentu, sehingga kompetensi karyawan dapat terus diperbarui dan ditingkatkan.

5. Penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

Yaitu sejauh mana karyawan mampu mengimplementasikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian untuk mengukur persepsi karyawan Saji Resto & Cafe terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di resto & *cafe*.

2.1.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan potensi karyawan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi. Pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Menurut Yuliani (2023), pengembangan karier merupakan suatu proses peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan, dengan tujuan membantu karyawan mencapai sasaran dan rencana kariernya di dalam organisasi.

Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi karir individu.

2.1.3.1 Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir dilaksanakan dengan tujuan yang jelas dan terarah, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Tujuan ini berkaitan dengan upaya organisasi dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia, meningkatkan motivasi kerja, serta memastikan tersedianya karyawan yang kompeten untuk menghadapi tantangan kerja di masa mendatang. Tanpa tujuan pengembangan karir yang jelas, karyawan cenderung mengalami stagnasi kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan loyalitas. Adapun tujuan pengembangan karir dalam organisasi antara lain:

1. Memberikan kejelasan arah dan jenjang karir
Memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan mengenai peluang kemajuan karir yang dapat dicapai di dalam organisasi (Hasibuan, 2020).
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan
Kejelasan peluang karir mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan merasa dihargai oleh organisasi (Yuliani, 2023).
3. Menyiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar
Pengembangan karir bertujuan mempersiapkan karyawan agar memiliki kompetensi yang sesuai untuk menduduki posisi tertentu ketika dibutuhkan (Yuliani, 2023).
4. Meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi
Karyawan yang memiliki prospek karir yang jelas cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk kebijakan dan program yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik pekerjaan. Bentuk pengembangan karir yang tepat akan membantu karyawan memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih kompleks.

"Menurut Yuliani (2023), bentuk-bentuk pengembangan karir dalam organisasi meliputi:

1. Promosi Jabatan

Pengangkatan karyawan ke posisi yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan potensi yang dimiliki.

2. Rotasi atau mutasi kerja

Perpindahan karyawan antar bagian atau divisi untuk memperluas wawasan dan pengalaman kerja.

3. Penugasan khusus

Pemberian tugas tertentu untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

4. Pelatihan lanjutan

Program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan di masa depan.

Dalam resto & *cafe*, bentuk pengembangan karir sering kali disesuaikan dengan kebutuhan operasional, seperti penambahan tanggung jawab pelayanan atau pengangkatan sebagai koordinator tim.

2.1.3.3 Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Keberhasilan pengembangan karir tidak terlepas dari berbagai faktor yang saling berkaitan antara organisasi dan individu. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana pengembangan karir dapat dilaksanakan secara adil, objektif, dan berkelanjutan. Organisasi yang tidak memiliki sistem pengembangan karir yang jelas berpotensi mengalami penurunan motivasi dan kinerja karyawan.

Budiono (2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penentu dalam meningkatkan jenjang karier seseorang, yaitu sikap atasan, rekan kerja, dan bawahan; pengalaman kerja; tingkat pendidikan; prestasi kerja; serta faktor nasib.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir telah dilaksanakan secara efektif, diperlukan indikator yang dapat diukur secara sistematis. Indikator pengembangan karir digunakan sebagai dasar dalam menilai persepsi karyawan terhadap peluang dan realisasi pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan Hasibuan (2020), indikator pengembangan karir meliputi:

1. Kejelasan jalur dan jenjang karir.

Yaitu sejauh mana karyawan memahami secara jelas tahapan, syarat, dan peluang jenjang karir yang tersedia di dalam organisasi tempatnya bekerja.

2. Kesempatan promosi jabatan.

Yaitu peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk naik ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi berdasarkan penilaian kinerja dan prestasi kerja.

3. Dukungan manajemen terhadap pengembangan karir.

Yaitu sejauh mana pihak manajemen perusahaan memberikan fasilitas, bimbingan, dan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kariernya.

4. Kesesuaian pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Yaitu hubungan antara peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan dengan pencapaian kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan difokuskan pada kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Warella dkk. (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan menjadi ukuran penting untuk memahami sejauh mana pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target yang direncanakan.

2.1.4.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dalam organisasi jasa, faktor sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam menentukan kualitas kinerja.

Berdasarkan Mangkunegara (2020) dan Warella dkk. (2021), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
Tingkat penguasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Motivasi kerja
Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan.
3. Pelatihan dan pengembangan karir
Program peningkatan kompetensi yang diberikan organisasi kepada karyawan.
4. Lingkungan kerja dan kerja sama tim
Kondisi kerja dan hubungan antar karyawan yang mendukung pencapaian kinerja.

2.1.4.2 Dimensi atau Aspek Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan untuk menilai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan. Dimensi ini mencerminkan perilaku dan

hasil kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Berdasarkan Warella dkk. (2021) dan Budiono (2023), dimensi kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan bekerja secara efektif dalam tim.
5. Tanggung jawab, yaitu kesadaran karyawan terhadap tugas dan kewajibannya."

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara operasional dan objektif. Indikator ini menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian agar kinerja dapat diukur secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Berdasarkan Mangkunegara (2020) dan Warella dkk. (2021), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas hasil kerja.
Yaitu mutu atau tingkat kebaikan pekerjaan yang dihasilkan karyawan, yang mencerminkan ketelitian, kerapian, dan standar kerja yang dicapai.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan tanpa mengalami keterlambatan.
3. Kerja sama dalam tim.
Yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja.
4. Tanggung jawab terhadap tugas.
Yaitu kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan, menyelesaikan, dan mempertanggungjawabkan tugas serta kewajiban pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar empiris untuk memperkuat penelitian yang dilakukan serta untuk mengetahui posisi penelitian dalam konteks penelitian sejenis. Kajian ini memuat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurachman, Asmadi, dan Haryono (2024) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 38 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66,8%, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Effendy (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 114 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 61,3%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Junita dan Soesanto (2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampling jenuh). Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan pengembangan karir yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Jata, Adinda, dan Diwyarthi (2025) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan *Food & Beverage Service* di Hotel KAR Bali” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan *Food & Beverage Service*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis melalui uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi yaitu 94,4%, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor *Food & Beverage Service*.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Putri, Barlian, dan Arisman (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,0%.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Link	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Nurachman dkk. (2024)	https://ulilalbabinstitute.co.id/index.php/EKOMA/article/view/4186	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Semesta International	1. Pelatihan Kerja (X_1) 2. Pengembangan Karir (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda (Uji t & Uji F)	Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 66,8%.
Saputri & Effendy (2024)	https://journal.ainara.press.org/index.php/lms/article/view/812	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan)	1. Pelatihan Kerja (X_1) 2. Pengembangan Karir (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana & Berganda (Uji t & Uji F)	Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 61,3% terhadap variasi kinerja karyawan.

Junita & Soesanto (2023)	https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/view/27	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang	1. Pelatihan Kerja (X_1) 2. Pengembangan Karir (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	SEM-PLS (Path Coefficient)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 76,3% menunjukkan model penelitian kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.
Saputra dkk. (2025)	https://www.researchgate.net/publication/394265476_Pengaruh_Pelatihan_terhadap_Kinerja_Karyawan_Food_Beverage_Service_Hotel_KAR_Bali	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Service Hotel KAR Bali	1. Pelatihan Kerja (X) 2. Kinerja Karyawan Food & Beverage Service (Y)	Regresi Linier Sederhana (Uji t)	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Food & Beverage Service. Nilai koefisien determinasi sebesar 94,4%, menunjukkan pelatihan memiliki kontribusi sangat dominan terhadap peningkatan kinerja.

Putri dkk. (2023)	https://jurnal.univ45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/952	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harmoni Tasikmalaya	1. Pelatihan Kerja 2. Pengembangan SDM 3. Kompetensi 4. Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda (Uji t & Uji F)	Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan SDM dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai R^2 sebesar 84,0%.
----------------------	---	--	---	---	---

Sumber: Penulis (2026)

Secara umum, penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa pengembangan karir dan pengembangan sumber daya manusia cenderung menunjukkan pengaruh yang lebih konsisten dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan kerja secara parsial. Namun demikian, pelatihan kerja tetap memiliki peran penting sebagai fondasi peningkatan kinerja ketika dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dikombinasikan dengan sistem pengembangan karir yang jelas.

Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian ini memposisikan diri untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis pelayanan langsung, kerja tim, dan tuntutan konsistensi kualitas layanan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karir memengaruhi kinerja pada konteks usaha jasa kuliner.

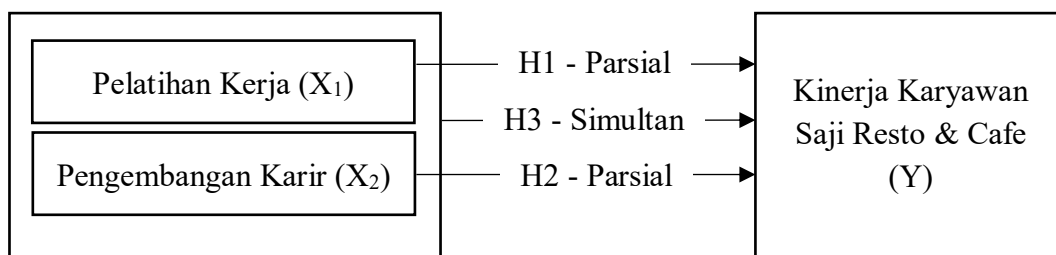
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan secara sistematis alur

pemikiran peneliti mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan Saji Resto & Cafe dipandang sebagai hasil dari pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis dan operasional karyawan Saji Resto & Cafe, sedangkan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas kerja karyawan. Kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Café.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis (2026)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang dirumuskan berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun sebelumnya. Hipotesis ini bersifat sementara karena kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengujian secara empiris dengan menggunakan data penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dirumuskan dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) yang akan diuji dengan metode statistik.

Berdasarkan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis ini menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe secara parsial.

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

$H_{11} : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis ini menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe secara parsial.

$H_{02} : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

$H_{12} : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis ini menguji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

$H_{03} : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya, secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.

$H_{13} : \beta_1 \neq 0 \text{ dan/atau } \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & Cafe.