

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif seperti rekrutmen dan kompensasi, tetapi juga dengan strategi pengembangan karyawan guna meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Yuliani, 2023).

Menurut Malayu Hasibuan dalam buku Yuliani (2023), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat. Dengan kata lain, MSDM menekankan pentingnya pengelolaan manusia sebagai aset strategis perusahaan.

Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki suatu organisasi dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Beberapa tujuan spesifik dari MSDM meliputi (Sutrisno, 2017):

1. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**

MSDM berupaya menciptakan sistem kerja yang dapat memotivasi karyawan agar lebih produktif, baik secara individu maupun dalam tim.

2. **Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik, kesejahteraan karyawan, serta peluang pengembangan diri menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

3. **Memastikan Kepatuhan terhadap Regulasi dan Kebijakan Perusahaan**

MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi regulasi ketenagakerjaan serta menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

4. Pengembangan Karier dan Pelatihan

Organisasi perlu menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Sutrisno, 2017).

Dalam perusahaan, peran MSDM dapat dikategorikan menjadi tiga aspek utama (Yuliani, 2023):

1. Peran Administratif

MSDM mengelola data karyawan, sistem penggajian, klaim tunjangan, serta dokumen administratif lainnya yang berhubungan dengan tenaga kerja.

2. Peran Operasional

Fungsi operasional MSDM mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, serta pengelolaan hubungan kerja untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja secara efektif.

3. Peran Strategis

MSDM juga memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa kebijakan SDM sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kepemimpinan, serta inovasi dalam pengelolaan SDM (Yuliani, 2023).

2.1.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Dessler dalam Rifqi Ramadhan et al. (2024), pelatihan kerja adalah investasi utama bagi perusahaan karena berkontribusi dalam peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan karyawan.

Selain itu, Robbins & Coulter dalam Rifqi Ramadhan et al., (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan interpersonal, pemahaman industri, serta adaptasi terhadap teknologi dan prosedur kerja yang relevan.

Menurut Armstrong & Taylor dalam Rifqi Ramadhan et al., (2024), pelatihan kerja yang efektif memungkinkan karyawan memperoleh keahlian yang dibutuhkan untuk meningkatkan performa kerja mereka, sekaligus membantu perusahaan tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan interpersonal, pemahaman industri, serta adaptasi terhadap teknologi dan prosedur kerja terkini. Selain itu, pelatihan kerja dianggap sebagai investasi penting bagi perusahaan karena berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan, sekaligus membantu perusahaan tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis.

2.1.2.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan komponen penting dalam pengembangan SDM, bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Ananto, Nururriyah, et al., 2023):

1. Instruktur

Kualitas instruktur, termasuk latar belakang pendidikan dan penguasaan materi, sangat memengaruhi keberhasilan pelatihan. Instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi secara efektif dan menciptakan suasana pelatihan yang interaktif (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

2. Peserta

Motivasi dan kesiapan peserta pelatihan menjadi faktor penentu. Peserta yang termotivasi dan melalui proses seleksi yang tepat cenderung lebih serius dalam mengikuti pelatihan (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

3. Materi Pelatihan

Materi harus relevan dengan tujuan pelatihan dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Materi yang sesuai dengan latar belakang peserta akan lebih mudah dipahami dan diaplikasikan (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

4. Metode Pelatihan

Pemilihan metode pelatihan yang efektif dan efisien, seperti metode interaktif atau berbasis praktik, dapat meningkatkan pemahaman peserta. Metode harus sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

5. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur, seperti meningkatkan keterampilan teknis atau sikap kerja. Tujuan yang jelas membantu dalam merancang materi dan evaluasi pelatihan (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

6. Lingkungan Pelatihan

Lingkungan fisik yang nyaman dan dukungan non-fisik dari atasan atau rekan kerja dapat meningkatkan motivasi peserta. Fasilitas yang memadai juga mendukung proses pembelajaran (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

7. Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi pelatihan diperlukan untuk mengukur pencapaian tujuan. Umpan balik dari peserta dan instruktur membantu perbaikan program pelatihan di masa depan (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

2.1.2.2 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja memiliki beberapa indikator utama yang dapat digunakan sebagai indikator efektivitasnya. Berdasarkan penelitian (Rifqi Ramadhan et al., 2024), pelatihan kerja mencakup beberapa jenis metode, yaitu:

1. On-the-Job Training (Pelatihan di Tempat Kerja)

Karyawan belajar langsung di tempat kerja di bawah bimbingan supervisor atau mentor. Indikator: Peningkatan keterampilan teknis, efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

2. Off-the-Job Training (Pelatihan di Luar Tempat Kerja)

Karyawan menghadiri kelas, seminar, atau lokakarya untuk mendapatkan pengetahuan baru. Indikator: Pemahaman teori yang lebih mendalam, kemampuan analisis yang lebih baik.

3. Pelatihan Berbasis Simulasi

Menggunakan alat bantu seperti simulator atau virtual reality untuk mengajarkan keterampilan tertentu. Indikator: Peningkatan kesiapan dalam menghadapi situasi kerja nyata, pengurangan tingkat kesalahan.

4. Pelatihan Soft Skills

Meningkatkan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Indikator: Kemampuan beradaptasi dalam tim, peningkatan efektivitas komunikasi.

2.1.3 Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah suatu proses berkelanjutan yang membantu individu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman guna mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Menurut Rivai dan Sagala dalam Manoppo et al. (2021), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Sementara itu, Simamora dan Hendry dalam penelitian Manoppo et al. (2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan baik individu maupun organisasi.

Menurut Bianca, Shanti & Anggraeni dalam penelitian Amrin et al., (2022), pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan dan promosi, tetapi juga mencakup kesempatan belajar, mentoring, serta perencanaan jalur karir yang jelas, sehingga karyawan memiliki arah yang lebih terstruktur dalam mencapai tujuan karirnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu untuk mencapai tujuan karir yang lebih tinggi, melalui pelatihan, promosi, mentoring, dan perencanaan jalur karir yang terstruktur, serta memberikan manfaat bagi individu dan organisasi secara bersamaan.

2.1.3.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses yang membantu karyawan mencapai kemajuan dalam jalur karir mereka. Keberhasilan pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari sisi individu maupun organisasi. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir berdasarkan kajian pustaka (Hashari et al., 2022):

1. Perencanaan Karir

Perencanaan karir yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami jalur karir yang tersedia serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Menurut Suryantiko & Lumintang dalam (Hashari et al., 2022) perencanaan karir yang baik melibatkan identifikasi tujuan karir, keterampilan yang dibutuhkan, dan strategi untuk mencapainya.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan dari organisasi, termasuk program pelatihan, mentoring, dan kesempatan promosi, sangat memengaruhi pengembangan karir karyawan. Organisasi yang aktif mendukung pengembangan karir karyawan cenderung memiliki tingkat retensi dan motivasi yang lebih tinggi (Hashari et al., 2022).

3. Keterampilan dan Kompetensi

Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi faktor kunci dalam pengembangan karir. Karyawan yang terus mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills memiliki peluang lebih besar untuk meraih promosi dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Hashari et al., 2022).

4. Motivasi Individu

Motivasi intrinsik karyawan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir juga memengaruhi pengembangan karir. Karyawan yang memiliki ambisi dan

komitmen tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan diri (Hashari et al., 2022).

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, dapat memfasilitasi pengembangan karir. Lingkungan yang kolaboratif dan inklusif mendorong karyawan untuk berkembang dan mengambil inisiatif (Hashari et al., 2022).

6. Kesempatan Promosi

Ketersediaan kesempatan promosi dan jalur karir yang jelas dalam organisasi memengaruhi motivasi karyawan untuk berkembang. Promosi yang adil dan transparan berdasarkan kinerja dan kompetensi akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan diri (Hashari et al., 2022).

7. Umpan Balik dan Evaluasi

Umpan balik yang konstruktif dari atasan dan evaluasi kinerja yang teratur membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan rencana pengembangan karir mereka (Hashari et al., 2022).

2.1.3.2 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai efektivitasnya. Berdasarkan penelitian (Hashari et al., 2022) pengembangan karir terdiri dari beberapa aspek berikut:

1. Promosi Jabatan

Pergeseran posisi ke tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Indikator: Frekuensi promosi, kejelasan kriteria promosi.

2. Mutasi dan Rotasi Kerja

Memindahkan karyawan ke posisi berbeda untuk memperluas wawasan dan pengalaman kerja. Indikator: Jumlah rotasi jabatan yang dilakukan, variasi tugas dalam pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi dan Atasan

Perusahaan memberikan bimbingan, mentoring, serta informasi tentang peluang karir kepada karyawan. Indikator: Keterlibatan atasan dalam pengembangan karir, akses terhadap informasi promosi.

4. Kesempatan Karir yang Adil

Memberikan peluang yang transparan dan setara bagi seluruh karyawan untuk berkembang. Indikator: Kejelasan jalur karir, kepuasan karyawan terhadap sistem promosi.

2.1.4 Kinerja Tim

Kinerja tim merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu kelompok dalam organisasi yang bekerja sama secara sinergis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Hashari et al. (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan dalam penelitian Hashari et al. (2022), kinerja tim tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Ini mencakup aspek efisiensi, efektivitas, dan koordinasi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, Siagian dalam penelitian Hashari et al. (2022) menambahkan bahwa kinerja tim merupakan indikator utama efektivitas organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan suatu kelompok dalam mencapai targetnya. Penilaian kinerja tim juga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tim adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu kelompok dalam organisasi melalui kerja sama yang sinergis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta proses kerja yang meliputi efisiensi, efektivitas, dan koordinasi. Kinerja tim juga merupakan indikator utama efektivitas organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan kelompok dalam mencapai targetnya. Selain itu, penilaian kinerja tim dapat digunakan sebagai

dasar pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim

Kinerja tim dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang meliputi kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan antar rekan kerja dan pemimpin, kerja sama tim, pengawasan, serta lingkungan kerja. Berikut penjelasan lebih detail mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Jumlah dan Komposisi Kompensasi

Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Semakin rinci dan terperinci kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja tim dalam mencapai hasil yang optimal (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

2. Penempatan Kerja

Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan posisi yang tepat dalam tim akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Penempatan yang tepat memastikan setiap anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

3. Pelatihan

Pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi tim dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota tim, sehingga kinerja tim menjadi lebih baik. Pelatihan yang efektif juga membantu tim beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

4. Promosi

Adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan promosi yang adil dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih baik. Promosi yang transparan berdasarkan kinerja akan mendorong tim untuk mencapai target yang lebih tinggi (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

5. Rasa Aman di Masa Depan

Pemberian tunjangan hari tua dan pesangon yang memadai dapat meningkatkan rasa aman anggota tim, sehingga mereka lebih fokus dan termotivasi untuk berkontribusi dalam tim (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Kualitas komunikasi dan hubungan yang baik antar anggota tim sangat memengaruhi kinerja tim. Semakin baik hubungan antar anggota tim, semakin efektif kolaborasi dan koordinasi dalam menyelesaikan tugas (Ananto, Nururriyah, et al., 2023).

7. Hubungan dengan Pemimpin

Kualitas komunikasi antara tim dan pemimpin juga berpengaruh besar terhadap kinerja tim. Pemimpin yang memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim (Hashari et al., 2022).

8. Kerja Sama Antar Anggota Tim

Kerja sama yang baik antar anggota tim, termasuk saling menghargai dan mendukung, akan meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama (Hashari et al., 2022).

9. Pengawasan

Pengawasan yang baik dari pemimpin atau manajemen dapat meningkatkan tanggung jawab anggota tim terhadap tugas mereka. Pengawasan juga membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dengan cepat (Hashari et al., 2022).

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi akan membantu tim bekerja lebih efektif (Hashari et al., 2022).

2.1.4.2 Indikator Kinerja Tim

Kinerja tim dapat diukur melalui beberapa dimensi utama yang mencerminkan efektivitas kerja kelompok dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Rivai & Sagala dalam penelitian (Amrin & Darwis, 2022), terdapat beberapa faktor utama yang menentukan kinerja tim:

1. Produktivitas Tim

Kemampuan tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Indikator: Jumlah proyek yang diselesaikan, kecepatan penyelesaian tugas.

2. Kualitas Hasil Kerja

Sejauh mana output yang dihasilkan oleh tim memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Indikator: Tingkat kesalahan kerja, kepuasan pelanggan atau pengguna layanan.

3. Kolaborasi dan Komunikasi

Kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berbagi informasi, dan mendukung satu sama lain. Indikator: Frekuensi koordinasi, efektivitas komunikasi antar anggota tim.

4. Komitmen dan Motivasi

Sejauh mana anggota tim menunjukkan keterlibatan dan semangat dalam bekerja. Indikator: Tingkat absensi, loyalitas terhadap tim.

5. Inovasi dan Adaptasi

Kemampuan tim untuk menciptakan solusi baru serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Indikator: Jumlah ide atau inovasi yang diusulkan, kecepatan tim dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan.

Menurut penelitian Amrin & Darwis (2022), faktor-faktor di atas memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas organisasi. Semakin tinggi skor pada setiap dimensi, semakin optimal kinerja tim dalam suatu perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Indra D. Manoppo, Rosalina A. M. Koleangan, dan Yantje Uhing (2021) meneliti pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi ketika dikombinasikan dengan pengembangan karir, keduanya memiliki dampak yang signifikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menyoroti pentingnya perusahaan dalam memberikan informasi yang lebih jelas mengenai pengembangan karir bagi karyawan.

Penelitian oleh Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, dan Desy Uli Natalia (2023) bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menggunakan metode penelitian konseptual. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir berperan dalam memotivasi karyawan serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan hasil kerja. Dengan demikian, kombinasi dari kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Rifqi Ramadhan, Achmad Fauzi, dan Novita Wahyu Setyawati (2024) berfokus pada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Cikarang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis SEM PLS, penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk terus meningkatkan program pelatihan yang lebih terarah.

Penelitian oleh Damas Elvianto, Naufal Dwiki Rofiantoro, Puput Harohmani, Syahwatul Khaldi Fauziyah, dan Ahmad Gunawan (2024) membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia. Studi ini

menggunakan pendekatan literature review dan menyimpulkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Selain itu, integrasi teknologi dalam pelatihan juga terbukti membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amrin dan Darwis (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menguji hubungan antara variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya program pelatihan yang terstruktur dan pengembangan karir yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan.

Secara keseluruhan, kelima penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai industri. Meskipun beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan lebih berpengaruh dibandingkan pengembangan karir, kombinasi keduanya tetap menjadi faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karir yang efektif agar tetap kompetitif di era bisnis yang dinamis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian & Link URL	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Pembahasan
Indra D. Manoppo, Rosalina A. M. Koleangan, Yantje Uhing, 2021, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk di Manado, https://doi.org/10.35794/emberba.9.1.2021.32164	Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, Produktivitas, Motivasi	Kuantitatif, Analisis regresi linear berganda	Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan dengan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, Desy Uli Natalia, 2023, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/download/155/161	Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi	Konseptual, Studi Literatur	Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rifqi Ramadhan, Achmad Fauzi, Novita Wahyu Setyawati, 2024, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja	Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja	Kompetensi, Kepuasan Kerja, Produktivitas	Kuantitatif, SEM PLS	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

Nama Penulis, Tahun, Judul Penelitian & Link URL	Variabel Penelitian	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Pembahasan
Karyawan di Bank Mandiri Cabang Cikarang, https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1643	Karyawan (Y)			kinerja karyawan, dengan pelatihan yang lebih dominan.
Damas Elvianto, Naufal Dwiki Rofiantoro, Puput Harohmani, Syahwatul Khaldi Fauziyah, Ahmad Gunawan, 2024, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan, https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/download/1665/1346	Pelatihan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, Produktivitas, Efektivitas	Literature Review	Pelatihan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan serta berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.
Amrin, Darwis (2022), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar, https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.3281	Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas pelatihan, Motivasi kerja, Produktivitas	Kuantitatif, Analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

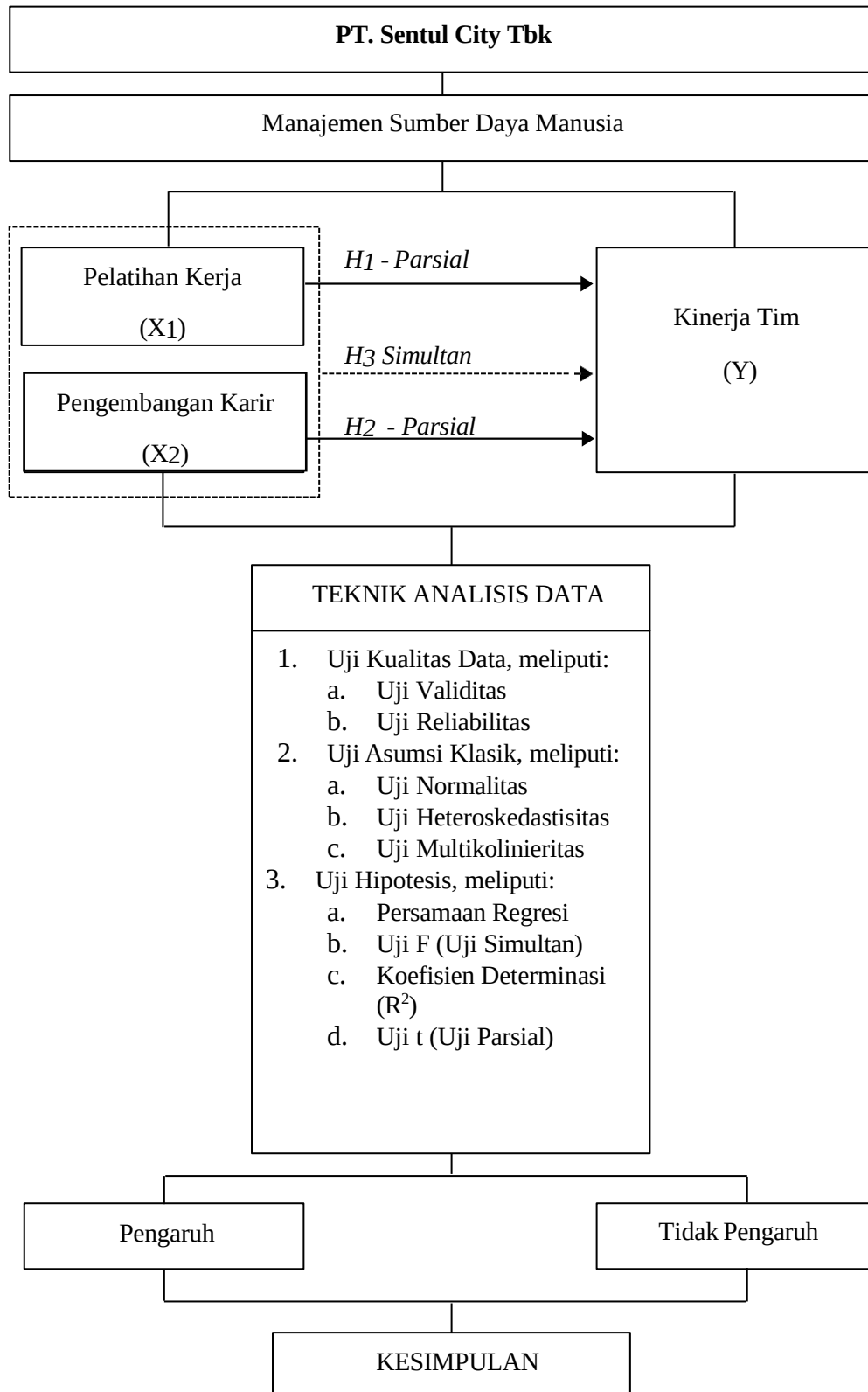
Sumber: Penulis (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep dasar yang menjelaskan hubungan antara variabel dalam suatu penelitian berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Kerangka ini berfungsi sebagai landasan dalam menganalisis dan memahami bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen (Amrin & Darwis, 2022).

Dalam penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Tim Perusahaan Properti PT Sentul City Tbk.", kerangka pemikiran berfokus pada bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja tim di perusahaan properti. Pelatihan kerja yang efektif bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, sementara pengembangan karir memberikan motivasi serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kedua faktor ini diharapkan memiliki dampak positif terhadap kinerja tim, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan daya saing perusahaan di industri properti.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis (2025)

2.4 Hipotesis

Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (pelatihan kerja dan pengembangan karir) dengan variabel terikat (kinerja tim perusahaan). Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (Pelatihan Kerja):

- $H_0: \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.
- $H_1: \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.

2. Hipotesis 2 (Pengembangan Karir):

- $H_0: \beta_2 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.
- $H_1: \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.

3. Hipotesis 3 (Simultan):

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.
- $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT. Sentul City Tbk.