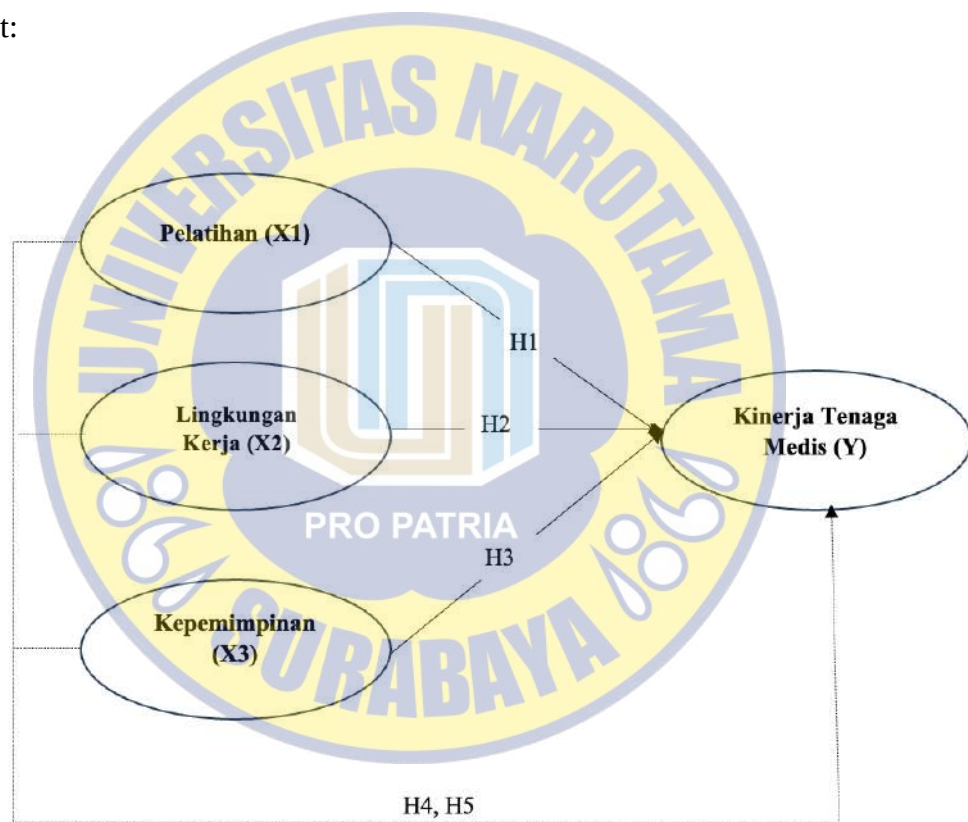


BAB III

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan hasil dari studi teoritik dan studi empiris yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Berdasarkan tinjauan pustaka di atas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dalam digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : Pengaruh parsial

----- : Pengaruh simultan dan dominan

3.2. Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis

3.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan menurut Kasmir (dalam Pratama & Wismar'ain, 2018) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Sejumlah peneliti menemukan bahwa penerapan strategis program pelatihan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan (Sivathanu & Radhika, 2023; Aruldoss et al., 2022; Suhag & Khan, 2020 dalam Ammara et al; 2024), yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan dan kapabilitas mereka (Hadi, 2021). Selain itu, program-program ini memperkuat kemampuan pengambilan keputusan, meningkatkan keterampilan kognitif, dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi organisasi (Loh, 2023). Program pelatihan dan pengembangan juga membekali karyawan untuk menangani keluhan secara efektif serta berkomunikasi secara interaktif dengan klien atau pelanggan (Bilderback, 2023; Hadi, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ammara et al tahun 2024 tentang "*The Influence of Training and Development of Healthcare Employees Performance: The Moderating Role of Organizational Culture*" didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pelatihan lainnya yang dilakukan oleh Dini dan M. Ali Iqbal pada tahun 2023 pada penelitian berjudul *The Effect of Training and Development on Employee Performance with Mediation of Employee Satisfaction*", didapatkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap kinerja.

H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

3.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (dalam Ramli, 2019), lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memikul tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai (Sari et al dalam Lombogia, 2022).

Penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Wismar'ain tahun 2018 tentang “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” ditemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Iis tahun 2022 dalam penelitian berjudul “*The Effect of Career Development and Working Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh*” didapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

3.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Penelitian sebelumnya oleh Eka, et al tahun 2021 dalam penelitian berjudul “Analisis Peningkatan Kinerja yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Perawat (Studi Kasus: Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kepahiang Bengkulu) Tahun 2021” menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian lainnya oleh Dheya dan Hartono (2023) tentang “*Training, Leadership Style, And Work*

Environment On Employee Performance: The Role Of Work Motivation”

didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

3.2.4. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dheya dan Arif tahun 2023 dengan judul “*Training, Leadership Style, And Work Environment On Employee Performance: The Role Of Work Motivation*” didapatkan hasil training, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan; dan lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Angriani et al (2024) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh Pelatihan, Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara” didapatkan hasil pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Pelatihan, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

3.2.5. Pengaruh Variabel Dominan terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu oleh Manaf tahun 2023 dalam penelitian berjudul *Employee Training and Development, Work Environment and Leadership on*

Employee Competence and Performance in Government of Baubau City, Sulawesi Tenggara” didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berperan dominan dalam menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

H5: Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja.

