

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik atau permasalahan yang diteliti. Kajian pustaka difokuskan pada pembahasan mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja sebagai variabel utama dalam penelitian ini. Untuk memperkuat landasan teori, penelitian ini mengacu pada hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya proses manajemen. Tanpa adanya manajemen berbagai aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal.

Manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam pengertian tersebut, “Manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi” Hamidah et al.,(2023).

Definisi serupa juga dikemukakan oleh Jannah & Mufidah (2023), bahwa “Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki organisasi”. Dari kedua definisi tersebut, terlihat bahwa manajemen melibatkan elemen seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya termasuk manusia untuk mencapai efisiensi organisasi. Konsep ini menjadi dasar bagi MSDM yang secara khusus berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama dalam organisasi guna meningkatkan kesiapan kerja dan kinerja di tengah tuntutan dunia kerja modern.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi Manajemen dalam penerapannya merupakan dasar dari seluruh proses pengelolaan organisasi, setiap kegiatan manajerial dijalankan melalui empat fungsi utama yang saling berkaitan yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). Konsep ini dikenal dengan istilah POAC yang menjadi kerangka kerja utama dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen di dalam organisasi. Menurut Marthadinata dan Ritonga (2024), Fungsi-fungsi Manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Planning merupakan proses penetapan tujuan organisasi, penyusunan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta pengembangan rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh seluruh bagian organisasi.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing yaitu proses pengelompokan kegiatan yang diperlukan, termasuk menetapkan struktur organisasi, pembagian tugas, fungsi setiap unit serta hubungan antar bagian agar koordinasi berjalan efektif.

c. Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Actuating merupakan upaya untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi agar bersedia dan bersemangat mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Controlling diartikan sebagai proses menentukan standar, mengukur pelaksanaan serta melakukan tindakan korektif bila terjadi penyimpangan agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur Manajemen adalah komponen utama yang harus ada supaya kegiatan manajemen dapat berjalan secara efektif. Jika kegiatan manajemen diibaratkan sebagai suatu proses atau aktivitas, maka unsur manajemen merupakan bahan atau sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut.

Menurut Hasibuan (2020), “Unsur-unsur Manajemen terdiri atas beberapa elemen yang dikenal dengan istilah 6M, yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *material* (bahan), *machine* (mesin), *method* (metode) dan *market* (pasar)”. Keenam unsur ini saling berkaitan dan menjadi dasar dalam pengelolaan organisasi modern untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penjabaran unsur-unsur tersebut sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia): Manusia merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
2. *Money* (Uang): Setiap hal yang dilakukan, bahan yang diperlukan, pertimbangan yang diambil semuanya dapat diputuskan dengan adil jika menggunakan tolak ukur yang pasti. Uang adalah alat yang paling rasional untuk mengukur besar kecilnya kegiatan-kegiatan dalam organisasi.
3. *Material* (Bahan): Untuk menghasilkan sesuatu manusia selalu memerlukan bahan, entah itu bahan jadi ataupun bahan setengah jadi. Jadi peranan bahan di sini penting karena organisasi tidak akan bisa menghasilkan *output* tanpa adanya bahan.
4. *Machine* (Mesin): Dalam perusahaan, mesin menjadi alat bantu untuk menghasilkan *output* dengan lebih cepat dan efisien. Mesin akan mempermudah pekerjaan manusia dan bisa menghasilkan keuntungan yang lebih besar dengan pemanfaatan yang efektif.
5. *Method* (Metode): Metode disini maksudnya adalah metode kerja. Metode ini ditetapkan dengan berbagai pertimbangan untuk memudahkan dan memperlancar jalannya pekerjaan karyawan.
6. *Market* (Pasar): *Output* yang dihasilkan dari produksi tidak akan ada gunanya jika pasar tidak menerima. Oleh karena itu penguasaan pasar adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar produksinya tetap berjalan.

Unsur-unsur Manajemen memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan fungsi manajemen secara keseluruhan. Keterpaduan antar

unsur seperti manusia, uang, bahan, mesin, metode dan pasar menjadi dasar tercapainya efektivitas serta efisiensi dalam proses pengelolaan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu yang berperan penting dalam pengelolaan organisasi di era modern. Dalam situasi yang semakin dinamis dan penuh tantangan, MSDM memiliki posisi strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Fungsi MSDM mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan dan rekrutmen hingga pengembangan serta pemeliharaan karyawan yang semuanya berkontribusi terhadap terciptanya keunggulan kompetitif organisasi.

MSDM dapat didefinisikan sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian semua aktivitas yang berhubungan dengan individu didalam organisasi. Seperti yang diungkapkan Dessler (2020), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merancang sistem manajemen yang memastikan manusia sebagai sumber daya dapat memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi”. Armstrong dan Taylor (2020), mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan karyawan dengan fokus pada kesejahteraan, pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Priatna (2024), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perolehan, pelatihan, menilai dan memberi kompensasi karyawan dan

memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan pada individu”.

Berbagai pendapat para ahli menunjukkan bahwa MSDM merupakan proses strategis dalam mengelola karyawan yang ada di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti perekrutan dan kompensasi, tetapi juga mencakup pengembangan, kesejahteraan serta peningkatan kesiapan kerja karyawan secara berkelanjutan. MSDM menjadi instrumen kunci bagi organisasi untuk membangun karyawan yang adaptif dan inovatif guna mendukung keberlanjutan serta pertumbuhan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki sejumlah fungsi utama yang berperan krusial dalam mendukung keberlanjutan serta keberhasilan organisasi. Setiap fungsi saling berhubungan satu sama lain dan bersama-sama membentuk suatu sistem pengelolaan karyawan yang menyeluruh dan terpadu.

Menurut Kushariyadi et al (2025) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa fungsi utama dari MSDM yaitu *Human Resource Planning* (Perencanaan Sumber Daya Manusia), *Recruitmen* (Perekrutan), *Selection* (Seleksi), *Orientation and Placement* (Orientasi dan Penempatan), *Training and Development* (Peletihan dan Pengembangan), *Performance Management* (Manajemen Kinerja), *Compensation and Benefits* (Kompensasi dan Tunjangan), *Industrial and Employee Relations* (Hubungan Industrial dan

Karyawan), *Healthy and Safety* (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan *Termination* (Pemberhentian Karyawan). Adapun penjelasannya yaitu:

1. *Human Resource Planning* (Perencanaan Sumber Daya Manusia)

Perencanaan SDM mencakup proses menentukan kebutuhan karyawan di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan perusahaan. Kegiatan ini meliputi analisis terhadap permintaan dan ketersediaan karyawan serta penyusunan strategi agar perusahaan memiliki karyawan yang tepat di posisi dan waktu yang sesuai. Misalnya, memproyeksikan kebutuhan karyawan untuk proyek baru atau menggantikan karyawan yang akan pensiun.

2. *Recruitmen* (Perekrutan)

Fungsi ini berfokus pada kegiatan mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuannya adalah memperoleh sejumlah kandidat potensial dengan mutu yang baik sehingga proses seleksi dapat berjalan efektif. Contohnya dengan memasang iklan lowongan kerja, mengikuti job fair atau mencari talenta melalui platform profesional seperti LinkedIn.

3. *Selection* (Seleksi)

Seleksi merupakan proses memilih karyawan terbaik dari kumpulan pelamar yang sudah direkrut. Tahap ini menilai sejauh mana kandidat sesuai dengan persyaratan jabatan dan nilai perusahaan. Proses seleksi umumnya melibatkan penyaringan dokumen, tes psikologis, wawancara serta pemeriksaan latar belakang. Sebagai contoh, perusahaan dapat mengadakan tes dan wawancara untuk menentukan calon manajer pemasaran yang paling layak.

4. *Orientation and Placement* (Orientasi dan Penempatan)

Tahap ini membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memastikan bahwa penempatan dilakukan sesuai dengan kompetensi dan minat karyawan agar produktivitas meningkat. Contohnya, pelaksanaan program orientasi yang memperkenalkan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan dan kebijakan internal.

5. *Training and Development* (Pelatihan dan Pengembangan)

Fungsi ini berperan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan agar lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan serta perkembangan perusahaan. Programnya dapat berupa pelatihan keterampilan kerja, pengembangan kepemimpinan maupun pembinaan karir. Misalnya, penyelenggaraan pelatihan penggunaan perangkat lunak baru atau *workshop* peningkatan kemampuan komunikasi.

6. *Performance Management* (Manajemen Kinerja)

Manajemen kinerja dilakukan dengan cara menetapkan standar kerja, memonitor hasil kerja, memberikan umpan balik secara berkala serta melakukan evaluasi terhadap capaian karyawan maupun tim. Tujuannya agar produktivitas dan efektivitas kerja terus meningkat. Contohnya melalui penerapan sistem penilaian kinerja tahunan, penetapan Key Performance Indicator (KPI) dan pemberian umpan balik langsung dari atasan.

7. *Compensation and Benefits* (Kompensasi dan Tunjangan)

Fungsi ini berkaitan dengan perancangan sistem imbalan, baik berupa gaji, bonus, insentif maupun berbagai bentuk tunjangan seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi serta memotivasi mereka agar bekerja lebih optimal. Contohnya, memberikan bonus berbasis kinerja atau menyesuaikan skala gaji agar kompetitif di pasar tenaga kerja.

8. *Industrial and Employee Relations* (Hubungan Industrial dan Karyawan)

Fungsi ini mengatur hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan, termasuk dalam hal komunikasi, penyelesaian konflik dan kerja sama dengan serikat pekerja (jika ada). Tujuannya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Misalnya, mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan perwakilan karyawan untuk membahas kebijakan baru atau menyelesaikan keluhan.

9. *Healthy and Safety* (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Fungsi ini bertujuan menjaga keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan seluruh karyawan selama bekerja. Organisasi perlu menerapkan prosedur keselamatan, mengelola risiko dan menyediakan fasilitas kerja yang aman. Contohnya seperti melakukan inspeksi rutin terhadap peralatan kerja, menyediakan alat pelindung diri dan mengadakan pelatihan tanggap darurat.

10. *Termination* (Pemberhentian Karyawan)

Tahap ini mengatur proses berakhirnya hubungan kerja dengan cara yang profesional dan sesuai dengan ketentuan hukum. Bentuknya bisa berupa

pengunduran diri, pensiun atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Proses ini umumnya mencakup *exit interview*, pemberian hak-hak karyawan serta pengarsipan dokumen terkait.

Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut MSDM berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan organisasi dan potensi karyawan, memastikan pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Fungsi ini tidak statis melainkan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis sehingga menjadi fondasi bagi pengembangan organisasi yang kompetitif.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Mahmuddin et al. (2024), “Praktik MSDM yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan”. Hal ini sejalan dengan pandangan Putri Salsabila et al. (2023) yang menjelaskan bahwa “Pengelolaan SDM melalui program pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan”.

Pendapat lain menurut Wahyudi dan Wibisono (2024) menegaskan bahwa “Penerapan MSDM yang efektif dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi”.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan utama MSDM adalah menciptakan karyawan yang kompeten, produktif dan

berkomitmen melalui pengelolaan yang efektif dan berkelanjutan. Tujuan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga keduanya dapat saling mendukung dalam mencapai keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Melalui pelatihan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis menjadi faktor kunci dalam menciptakan karyawan yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Pelatihan (*training*) pada dasarnya merupakan proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Dessler (2020), mendefinisikan “Pelatihan sebagai proses sistematis untuk memperoleh kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya”. Pelatihan yang dilaksanakan secara optimal mampu memperkuat rasa percaya diri karyawan, meningkatkan hasil kerja serta memperbaiki kualitas layanan. Sementara itu pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) berfokus pada pembinaan kemampuan atau kompetensi jangka panjang untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Menurut Wulandari dan Saputra (2023), “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap agar kinerja mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi”. Sejalan dengan hal tersebut, Rizqi dan Kuswinarno (2024) menjelaskan bahwa “Pelatihan merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kesiapan kerja dan profesionalisme karyawan melalui kegiatan belajar yang relevan dengan tuntutan pekerjaan”. Sementara itu Mahmuddin et al. (2024) menegaskan bahwa “Pelatihan menjadi sarana penting untuk meningkatkan keterampilan kerja dan membangun kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi”.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta efisien. Menurut Ananda Putri Salsabila dkk. (2023), “Tujuan pelatihan adalah mengembangkan potensi karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi yang dinamis, melalui peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis”. Sejalan dengan hal tersebut,

Hasanah dan Markus (2022) menjelaskan bahwa “Pelatihan dirancang untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai kebutuhan organisasi”.

Mahmuddin et al. (2024) menyebutkan bahwa “Pelatihan bertujuan membentuk kesiapan kerja karyawan dan menumbuhkan kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi maupun kebijakan perusahaan”. Pelatihan yang efektif tidak hanya menambah wawasan, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan kesiapan dan produktivitas karyawan melalui peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan serta sikap kerja, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional, adaptif dan berdaya saing. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang terencana dan berkesinambungan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kesiapan karyawan. Konsep tujuan ini menjadi dasar bagi pembahasan indikator pelatihan dan pengaruhnya terhadap variabel lain dalam kerangka penelitian.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Sri Larasati (Wijaya, 2023) “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang disusun secara sistematis dan terorganisir agar karyawan khususnya yang non-manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan”. Sementara itu Widodo

(Wijaya, 2023) menyebutkan bahwa “Manfaat pelatihan dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu perilaku, pengetahuan dan keterampilan”. Adapun penjelasannya yaitu:

1. Perilaku

Melalui kegiatan pelatihan, sikap dan perilaku karyawan dapat diarahkan menjadi lebih positif terhadap pekerjaan. Pelatihan membantu karyawan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menghadapi tugas baru, mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja. Dengan demikian pelatihan berkontribusi pada terciptanya kepuasan dan pengakuan kerja yang lebih baik bagi karyawan.

2. Pengetahuan

Pelatihan juga berperan penting dalam memperluas wawasan dan pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas yang menggunakan teknologi terkini. Dalam konteks era digital kegiatan ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas serta memperbesar peluang pengembangan karier di masa depan.

3. Keterampilan

Dari sisi keterampilan pelatihan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena menghasilkan individu yang kompeten, efisien dan efektif dalam menjalankan tanggung jawabnya. Proses pelatihan yang berkelanjutan dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan profitabilitas organisasi.

Pelatihan memberikan manfaat yang komprehensif bagi karyawan maupun perusahaan. Melalui pelatihan karyawan tidak hanya memperoleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mengalami perubahan perilaku yang lebih positif dalam bekerja. Proses ini mendorong terbentuknya karyawan yang lebih percaya diri, adaptif terhadap perkembangan teknologi serta mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya. Bagi organisasi pelatihan menjadi investasi strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dalam perusahaan memiliki berbagai jenis yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan karyawan. Menurut Larasati et al.. (2023) “Pelatihan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi *on the job training* dan *off the job training*”. *On the job training* dilakukan langsung ditempat kerja, dimana karyawan belajar melalui pengalaman nyata dalam melaksanakan tugasnya. *Off the job training* dilakukan di luar lingkungan kerja seperti melalui kelas pelatihan, seminar, atau simulasi untuk memperluas wawasan dan memperdalam keterampilan tertentu.

Menurut Wahyudi dan Wibisono (2024), “Jenis pelatihan juga dapat dikategorikan menjadi pelatihan teknis dan nonteknis”. Pelatihan teknis berfokus pada peningkatan kemampuan operasional dan keterampilan khusus yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, sedangkan pelatihan nonteknis lebih menekankan pada pengembangan aspek perilaku, komunikasi dan kepemimpinan yang mendukung efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Diva Nurhaliza (2025) dalam Jurnal Maneksi “Jenis pelatihan kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama diantaranya *In House Training* dan *External Training*”. Adapun penjelasannya yaitu:

1. *In House Training* (Pelatihan Internal)

Pelatihan jenis ini diselenggarakan di lingkungan perusahaan dan mencakup kegiatan seperti *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal serta pelatihan berbasis komputer. Umumnya pelaksanaan pelatihan dikelola oleh departemen sumber daya manusia dengan melibatkan karyawan secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Program ini juga mencakup pengenalan terhadap kebijakan, peraturan serta informasi terkait pekerjaan baik melalui kegiatan formal maupun informal.

2. *External Training* (Pelatihan Eksternal)

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di luar lingkungan perusahaan dan biasanya melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan, institusi pendidikan, atau instruktur profesional. Kelebihan dari pelatihan eksternal adalah dapat membantu membangun citra positif perusahaan, meminimalkan pengaruh langsung dari suasana kerja sehari-hari serta berperan sebagai sarana *ice breaking* atau penyegaran bagi karyawan.

Berbagai jenis pelatihan baik yang dilaksanakan di dalam maupun di luar perusahaan serta yang berfokus pada aspek teknis maupun nonteknis perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Pendekatan yang tepat akan meningkatkan kesiapan dan profesionalisme karyawan demi mendukung kinerja organisasi secara optimal.

2.1.3.5 Jenis-Jenis Program Pelatihan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza dan Alamsyah (2025) “Jenis-jenis program pelatihan kerja yang umum dilaksanakan adalah *Skill Training*, *Retraining*, *Cross Functional Training*, *Team Training* dan *Creativity Training*”. Adapun penjelasannya yaitu:

1. *Skills Training* atau pelatihan keterampilan yaitu proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. *Retraining* atau pelatihan ulang yaitu pelatihan yang diselenggarakan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan baru, seperti perkembangan teknologi.
3. *Cross Functional Training* atau pelatihan lintas fungsi yaitu pelatihan yang mengajarkan karyawan menguasai tugas-tugas di bidang lain.
4. *Team Training* atau pelatihan tim yaitu upaya meningkatkan kerja sama antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.
5. *Creativity Training* atau pelatihan kreatifitas yaitu pelatihan yang mendorong karyawan berinovasi dan mengemukakan ide-ide baru yang sejalan dengan visi perusahaan.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari MSDM yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan melalui proses pembelajaran terencana agar karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan serta pengalaman kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2021) “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2021) “Pelatihan mempunyai empat dimensi utama, yaitu instruktur, metode pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan. Keempat dimensi tersebut saling berkaitan dan berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Selain itu Mangkunegara (2021) dan Harras et al., (2020) menjelaskan bahwa pelatihan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kualitas pelaksanaan pelatihan. Adapun dimensi dan indikator pelatihan dijelaskan sebagai berikut:

1. Instruktur pelatihan

Instruktur adalah individu yang memberikan pelatihan kepada peserta. Instruktur harus menguasai materi, memiliki pengalaman serta mampu menyampaikan materi dengan jelas agar peserta dapat memahami isi pelatihan (Mangkunegara, 2021). Adapun Indikator instruktur pelatihan meliputi:

- 1) Penguasaan materi instruktur
- 2) Kemampuan penyampaian instruktur
- 3) Kemampuan membimbing peserta
- 4) Pengalaman instruktur
- 5) Kemampuan menciptakan suasana belajar

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan, seperti ceramah, diskusi, simulasi, maupun praktik langsung (Mangkunegara, 2021). Adapun Indikator metode pelatihan meliputi:

- 1) Kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan pelatihan
- 2) Ketepatan metode pelatihan yang digunakan
- 3) Kemudahan metode pelatihan untuk dipahami
- 4) Variasi metode pelatihan
- 5) Kesesuaian metode dengan karakteristik peserta

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah isi atau topik yang disampaikan kepada peserta pelatihan. Materi harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat diterapkan secara langsung di tempat kerja (Mangkunegara, 2021). Adapun Indikator materi pelatihan meliputi:

- 1) Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pengamanan
- 2) Kejelasan materi pelatihan
- 3) Sistematika penyusunan materi pelatihan
- 4) Kelengkapan materi pelatihan
- 5) Kemutakhiran materi pelatihan

4. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan menunjukkan arah dan hasil yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan. Tujuan yang jelas menjadi dasar dalam menentukan metode,

materi, dan evaluasi pelatihan (Mangkunegara, 2021). Indikator tujuan pelatihan meliputi kejelasan tujuan pelatihan, kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi dan keterukuran hasil pelatihan

Harras et al. (2020:230) menyatakan bahwa pelatihan juga dapat dilihat melalui indikator kualitas SDM, kualitas pelatihan, sarana pelatihan dan metode pelatihan, yang memperkuat pentingnya metode dan materi dalam keberhasilan pelatihan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti mengambil dimensi dan indikator yang sesuai dengan objek penelitian, yaitu menurut Mangkunegara (2021) menggunakan dimensi instruktur pelatihan dengan indikator penguasaan materi instruktur, kemampuan penyampaian instruktur dan kemampuan membimbing peserta dan dimensi metode pelatihan dengan indikator kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan pelatihan, ketepatan metode pelatihan yang digunakan dan kemudahan metode pelatihan untuk dipahami serta dimensi materi pelatihan dengan indikator kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pengamanan, kejelasan materi pelatihan, dan sistematika penyusunan materi pelatihan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang berperan sebagai dorongan atau kekuatan penggerak dalam diri karyawan untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berkaitan dengan

kebutuhan, sikap dan kepuasan karyawan serta dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti arahan pimpinan dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang membuat karyawan mau dan berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Intan et al. (2024), “Motivasi muncul dari niat dan harapan karyawan untuk memperoleh hasil tertentu”. sedangkan Solikah et al. (2025) menekankan bahwa “Motivasi berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas serta komitmen karyawan terhadap tugasnya”. Dengan demikian motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja pada dasarnya terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Intan et al. (2024) dalam Jurnal Psikologi Industri “Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh pencapaian pribadi dan merasa bangga terhadap hasil kerja, karyawan dengan motivasi intrinsik cenderung bekerja dengan semangat tinggi meskipun tanpa adanya dorongan eksternal karena mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaannya”.

Sebaliknya Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya faktor dari luar diri karyawan. Mahmuddin et al. (2024) menjelaskan bahwa “Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh imbalan atau kondisi eksternal, seperti gaji, bonus, penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman serta dukungan dari atasan”. Faktor-faktor tersebut

berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Teori dua faktor Herzberg (Robbins & Judge, 2020) memperkuat pandangan bahwa “Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui faktor motivator (*achievement, recognition, responsibility, advancement*) dan faktor pemelihara (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan)”. Dengan memahami kedua jenis motivasi ini, organisasi dapat menciptakan strategi yang tepat untuk menumbuhkan semangat kerja, baik melalui peningkatan kepuasan pribadi maupun pemberian penghargaan eksternal.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut jenis motivasi kerja menunjukkan bahwa kombinasi intrinsik dan ekstrinsik diperlukan untuk mencapai keseimbangan semangat kerja yang optimal. Konsep ini menjadi dasar bagi pembahasan indikator motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja dalam kerangka penelitian selanjutnya.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia karena menentukan seberapa besar usaha dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mempertahankan semangat kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Muna dan Isnowati (2022), “Motivasi kerja juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar terlibat aktif dan produktif, sekaligus meminimalkan

kelelahan sehingga dapat menghasilkan performa kerja yang konsisten dan maksimal”. Dengan demikian tujuan utama motivasi kerja tidak hanya sebatas meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.4.4 Teori Motivasi (Teori Dua Faktor *Herzberg (Herzberg’s Two-Factor Theory)*)

Menurut Wedadjati dan Helmi (2022) dalam MBIA Journal, teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa “Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (*motivator factors*) dan faktor pemelihara (*hygiene factors*)”. Adapun penjelasannya yaitu:

1. Faktor Motivator (*Motivator Factors*) mencakup hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kesempatan untuk berkembang (*advancement*). Adapun penjelasannya yaitu:
 - a. Pencapaian (*achievement*), yaitu keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
 - b. Pengakuan (*recognition*), yaitu apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja yang baik dari atasan maupun rekan kerja.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu secara mandiri.
 - d. Kesempatan untuk berkembang (*advancement*), yaitu peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karier atau kemampuan profesionalnya.

Faktor-faktor ini menjadi pendorong utama yang menumbuhkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

2. Faktor Pemelihara (*Hygiene Factors*) meliputi aspek eksternal pekerjaan seperti kebijakan perusahaan, sistem gaji, hubungan antar rekan kerja serta kondisi lingkungan kerja. Adapun penjelasannya yaitu:
 - a. Kebijakan perusahaan, yaitu aturan dan prosedur kerja yang jelas serta adil bagi seluruh karyawan.
 - b. Sistem gaji, yaitu pemberian imbalan yang layak dan sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab.
 - c. Hubungan antar rekan kerja, yaitu hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan yang dapat menciptakan suasana kerja kondusif.
 - d. Kondisi lingkungan kerja, yaitu fasilitas dan lingkungan fisik yang aman, nyaman dan mendukung produktivitas.

Faktor ini tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Teori ini menekankan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki faktor-faktor eksternal, tetapi juga harus memperhatikan faktor internal yang memberikan rasa pencapaian dan makna bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian keseimbangan antara kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang optimal di dalam perusahaan.

2.1.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja individu tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Afandi (2021:24) “Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja”. Adapun penjelasannya yaitu:

1. Kebutuhan Hidup: Kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti makanan, minuman dan tempat tinggal. Adanya keinginan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Kebutuhan Masa Depan: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan harmonis yang memotivasi karyawan untuk merencanakan karir jangka panjang dan menjaga stabilitas.
3. Kebutuhan Harga Diri: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari lingkungan sosial yang meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja: Kebutuhan atas pencapaian kerja melalui optimalisasi kemampuan dan keterampilan yang memberikan kepuasan intrinsik dan mendorong prestasi lebih tinggi.

Faktor-faktor tersebut menjadi dorongan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja optimal. Mahmuddin et al. (2024) menambahkan bahwa “Faktor seperti dukungan organisasi dan imbalan eksternal juga memperkuat pengaruh kebutuhan ini terhadap komitmen karyawan”. Dengan demikian faktor-faktor motivasi kerja saling terkait dan memerlukan pendekatan

terintegrasi untuk memaksimalkan potensi karyawan. Konsep ini menjadi dasar bagi pembahasan dimensi dan indikator motivasi kerja selanjutnya.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) “Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang karena individu tersebut terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang serta bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan berkualitas”.

Menurut Herzberg (Robbins dan Judge 2020) “Motivasi kerja dibedakan menjadi dua dimensi utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor lingkungan kerja dan imbalan yang diterima karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang berkaitan dengan kepuasan dan makna pekerjaan itu sendiri.

Menurut Afandi (2021), indikator motivasi intrinsik meliputi semangat kerja, minat terhadap pekerjaan, prestasi kerja dan pekerjaan itu sendiri. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Semangat kerja, yaitu dorongan internal individu untuk bekerja dengan antusias.
- 2) Minat terhadap pekerjaan, yaitu ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan.

- 3) Prestasi kerja, yaitu pengakuan terhadap hasil dan pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas dan tanggung jawab yang menantang, menarik dan sesuai dengan minat karyawan sehingga memotivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut McClelland (Suwanto 2020) Motivasi intrinsik juga tercermin melalui:

- 1) Tanggung jawab, yaitu kesediaan individu menyelesaikan tugas dan menanggung konsekuensi pekerjaan.
- 2) Prestasi kerja, yaitu pencapaian hasil kerja sebagai bentuk keberhasilan individu.
- 3) Keinginan untuk berkembang, yaitu dorongan individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.
- 4) Pekerjaan yang menantang, yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan individu.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor eksternal individu. Menurut Afandi (2021), indikator motivasi ekstrinsik meliputi:

- 1) Gaji yaitu imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kondisi kerja, yaitu lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 3) Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana pendukung pekerjaan.
- 4) Pengakuan dari atasan, yaitu apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja karyawan.

Menurut Mahmuddin et al., (2024), motivasi ekstrinsik juga dipengaruhi oleh:

- 1) Kejelasan aturan kerja, yaitu kejelasan peraturan yang berlaku.
- 2) Kepastian sistem kerja, yaitu kejelasan sistem dan mekanisme kerja organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti mengambil dimensi dan indikator yang sesuai dengan objek penelitian, yaitu Menurut Herzberg (Robbins dan Judge 2020) menggunakan dimensi motivasi kerja intrinsik dengan indikator menurut Afandi (2021) yaitu semangat kerja, minat terhadap pekerjaan serta mengacu McClelland (Suwanto 2020) dengan indikator keinginan untuk berkembang dan dimensi motivasi kerja ekstrinsik dengan indikator menurut Afandi (2021) yaitu kesesuaian gaji dengan beban kerja serta indikator menurut Mahmuddin et al., (2024) yaitu kejelasan aturan kerja dan kepastian sistem kerja.

2.1.5 Kesiapan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kemampuan dan kesanggupan seseorang dalam menghadapi serta menjalankan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana individu telah memiliki kesiapan fisik, mental serta pengalaman yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Menurut Muspawi dan Lestari (2020), “Kesiapan kerja merujuk pada kondisi menyeluruh karyawan yang mencakup kematangan fisik, mental, pengalaman serta keinginan dan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan”. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan lebih mampu menyesuaikan

diri dengan tuntutan pekerjaan dan menjalankan tanggung jawab kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sejalan dengan itu Mitra dan Attiq (2024) menyatakan bahwa “Kesiapan kerja merupakan kondisi karyawan yang ditandai oleh kesiapan mental, kesiapan fisik dan pengalaman kerja yang mendukung karyawan dalam menghadapi situasi kerja”. Dengan demikian kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan psikologis dan kondisi fisik yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.2 Karakteristik Individu yang Memiliki Kesiapan Kerja

Pengembangan karyawan yang memiliki kesiapan kerja yang baik umumnya menunjukkan karakteristik tertentu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kesiapan kerja tercermin dari sikap kerja, kemampuan mengelola tekanan serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Mitra dan Attiq (2024) menjelaskan bahwa “Karyawan yang siap kerja mampu menjaga kestabilan emosi, memiliki tingkat kewaspadaan yang baik serta mampu menjalankan tugas secara konsisten meskipun berada dalam tekanan kerja”. Selain itu, karyawan dengan kesiapan kerja yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri, disiplin serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pada pekerjaan operasional seperti satpam, kesiapan kerja juga tercermin dari kemampuan menjaga fokus, kesiapan fisik dalam menjalankan tugas secara berkelanjutan serta kemampuan mengambil tindakan sesuai prosedur dalam situasi tertentu.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk kesiapan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Muspawi dan Lestari (2020) menyatakan bahwa “Kesiapan kerja dipengaruhi oleh kematangan mental, kondisi fisik dan pengalaman kerja”. Karyawan yang memiliki kestabilan emosi, kondisi tubuh yang baik serta pengalaman kerja yang memadai akan lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Mitra dan Attiq (2024) menambahkan bahwa “Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja, menjaga fokus serta beradaptasi dengan lingkungan kerja”. Pengalaman kerja berperan penting karena memungkinkan karyawan memahami pola kerja, prosedur dan situasi yang mungkin dihadapi di lapangan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Mitra et al., (2024) “Kesiapan kerja atau work readiness merupakan perpaduan antara keahlian dan perilaku yang diperlukan agar karyawan mampu berhasil dalam berbagai tipe pekerjaan”. Juga menyatakan bahwa Kesiapan kerja dipengaruhi oleh kesiapan mental, kesiapan fisik dan pengalaman kerja”. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kesiapan Mental.

Kesiapan mental berkaitan dengan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi tekanan dan tanggung jawab kerja. Indikator kesiapan mental meliputi kemampuan menjaga kerahasiaan, kesiapan mental dalam mengambil keputusan, stabilitas emosi dan kemampuan menghadapi tekanan kerja.

2. Kesiapan Fisik

Kesiapan fisik menunjukkan kondisi tubuh individu dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Indikator kesiapan fisik meliputi kondisi kesehatan tubuh, kesiapan fisik menjalankan tugas pengamanan, kesiapan menjalani kerja *shift* dan daya tahan tubuh.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipahami sebagai bagian dari proses individu dalam mengenal pekerjaan dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja membantu individu menjadi lebih terbiasa menghadapi situasi kerja, memahami tuntutan tugas serta menyesuaikan diri dengan tekanan dan kondisi kerja yang dihadapi.

Menurut Slameto et al., (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang dapat dilihat dari:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional dalam situasi ini adalah kondisi tubuh seperti kelelahan, kondisi organ indera, atau cacat fisik. Keadaan mental adalah tingkat kecerdasan yang dimiliki seseorang dan keadaan emosional adalah keadaan emosi seseorang.

2. Kebutuhan, motivasi dan tujuan dalam hal ini ketika seseorang memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, mereka termotivasi untuk bekerja dengan tujuan untuk memenuhinya.
3. Kesiapan mengenal pekerjaan, ini berkaitan dengan pemahaman individu terhadap tugas dan lingkungan kerja serta dapat tercermin dari pemahaman terhadap prosedur kerja, pengalaman beradaptasi, kesiapan mengenal tugas pengamanan, pemahaman terhadap aturan kerja dan kesiapan mempelajari lingkungan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti mengambil dimensi dan indikator yang sesuai dengan objek penelitian, yaitu menurut Mitra et al., (2024) menggunakan dimensi kesiapan mental dengan indikator kemampuan menjaga kerahasiaan, kesiapan mental mengambil keputusan dan stabilitas emosi serta dimensi kesiapan fisik dengan indikator kondisi kesehatan tubuh, kesiapan fisik menjalankan tugas pengamanan dan kesiapan menjalani kerja *shift* serta Menurut Slameto et al., (2021) menggunakan dimensi kesiapan mengenal pekerjaan dengan indikator kesiapan mengenal tugas pengamanan, pemahaman terhadap aturan kerja serta kesiapan mempelajari lingkungan kerja.

2.1.6 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Kesiapan kerja mencerminkan kondisi perusahaan yang meliputi kesiapan mental, fisik serta pengalaman kerja dalam menghadapi dan menjalankan tugas secara efektif. Melalui pelaksanaan

pelatihan yang terarah dan motivasi kerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

2.1.6.1 Keterkaitan Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja

Pelatihan memiliki Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja karyawan karena melalui pelatihan peserta memperoleh pembekalan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja mencakup kesiapan mental, kesiapan fisik serta pengalaman kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. Pelatihan membantu peserta memahami tugas, prosedur dan kondisi kerja sehingga lebih siap dalam menjalankan pekerjaannya.

Sutarto et al. (2019) menjelaskan bahwa “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan membekali karyawan dengan kemampuan dan pengalaman kerja agar mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara optimal”. Pembelajaran dan praktik kerja yang diperoleh melalui pelatihan membantu karyawan memahami situasi kerja nyata, meningkatkan kemampuan beradaptasi serta membentuk kesiapan mental dan sikap kerja sebelum memasuki atau menjalankan pekerjaan.

Penelitian Yolanda et al. (2023) menunjukkan bahwa “Proses pembelajaran dan pelatihan kerja berperan dalam membentuk kemampuan kerja dan pengalaman yang mendukung kesiapan karyawan dalam dunia kerja”. Selain itu Deswarta et al. (2023) menyatakan bahwa pembekalan melalui pelatihan mendorong individu untuk mempersiapkan diri secara lebih matang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin

tinggi tingkat kesiapan kerja individu dalam menghadapi dan menjalankan tugas di lingkungan kerja.

2.1.6.2 Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kesiapan mental, sikap kerja, serta kemauan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

Deswarta et al. (2023) menjelaskan bahwa “Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mempersiapkan diri secara optimal sebelum dan selama menjalankan pekerjaan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kesiapan mental yang lebih baik, mampu menghadapi tekanan kerja serta memiliki kemauan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan Zahmelinda dan Armia (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam membentuk sikap kerja positif dan kesiapan karyawan dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi kerja membantu karyawan menjaga semangat, disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki menjadi lebih baik. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kesiapan kerja dalam memasuki dan menjalankan pekerjaan.

2.1.7 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	The Effect of Mental Readiness, Skills, and Experience on Work Readiness Attiq et al., (2025)	X1: Mental readiness X2 : Skills X3:Experience Y:Work readiness (Kesiapan kerja)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik.	Kesiapan mental, keterampilan atau pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>work readiness</i> individu.	Persamaan terletak pada penggunaan kesiapan kerja sebagai variabel y. Perbedaannya terdapat pada konteks penelitian yang bersifat internasional dan penggunaan istilah <i>work readiness</i> .
2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Aliyah et al.,(2025)	X= pelatihan, y= kesiapan kerja	Penelitian kuantitatif dengan analisis statistik.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kesiapan kerja individu.	Persamaan terletak pada variabel pelatihan dan kesiapan kerja. Perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja serta karakteristik responden dan konteks penelitian.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Niwana Palungan (2021)	X1= Motivasi kerja Y= Kesiapan Kerja	Pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, khususnya dalam membentuk kesiapan mental dan sikap kerja karyawan.	Persamaan terletak pada fokus kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak memasukkan variabel pelatihan.

Bersambung

Sambungan

4.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Sharla et al.,(2023)	X1: Pelatihan X2: Motivasi Kerja X3: Prestasi Belajar Y: Kesiapan kerja	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja	Persamaannya terletak pada penggunaan kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya, penelitian ini menggunakan siswa SMK sebagai objek dan menambahkan prestasi belajar sebagai variabel independen.
5	Pengaruh Pelatihan, Employability Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di BBPVP Semarang Khotimatul Aliyah et al.,(2025)	X1: Pelatihan X2: Employability Skills X3: Motivasi Kerja Y: Kesiapan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	Persamaan: Sama-sama meneliti pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Perbedaan: Objek penelitian peserta pelatihan BBPVP, sedangkan penelitian ini meneliti satpam PT Scorpion Indonesia.
6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta Eldon Savero & Joyce A. Turangan (2025)	X1: Motivasi Kerja X2: Keterampilan Interpersonal Y: Kesiapan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan analisis PLS-SEM.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kesiapan kerja. Perbedaan: Tidak meneliti pelatihan dan objek penelitian Generasi Z.

Bersambung

Sambungan

7	Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Dyah Tuhrotul Fuada et al., (2025)	X1: Literasi Digital X2: Motivasi Kerja X3: Bimbingan Karir Y: Kesiapan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.	Persamaan: Sama-sama meneliti motivasi kerja dan kesiapan kerja. Perbedaan: Menambahkan variabel literasi digital dan bimbingan karir serta objek penelitian Generasi Z.
8	Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Titin Patimah & Sumaryoto (2024)	X1: Praktik Kerja Industri X2: Motivasi Kerja Y: Kesiapan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan metode survei dan regresi linier berganda.	Praktik kerja industri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.	Persamaan: Sama-sama meneliti motivasi kerja dan kesiapan kerja. Perbedaan: Menggunakan praktik kerja industri, bukan pelatihan kerja.
9	Pengaruh On The Job Training (OJT) terhadap Kesiapan Kerja Marsel Rionaldo Lubis (2021)	X: On The Job Training Y: Kesiapan Kerja	Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner.	OJT berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.	Persamaan: Sama-sama membahas pelatihan kerja dan kesiapan kerja. Perbedaan: Hanya menggunakan satu variabel bebas dan objek penelitian berbeda.
10	Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X Francisca Rehmenda Sriulina dan Lina Anatan (2025)	Self-Efficacy X2: Soft Skill X3: Motivasi Kerja Y: Kesiapan Kerja	Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.	Soft skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan self-efficacy tidak berpengaruh signifikan.	Persamaan: Sama-sama meneliti motivasi kerja dan kesiapan kerja. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan self-efficacy dan soft skill serta objek penelitian adalah fresh graduate, sedangkan skripsi peneliti meneliti satpam PT Scorpion Indonesia dengan fokus pada pelatihan dan motivasi kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

2.2 Kerangka Pemikiran

SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kerja, tetapi juga sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas SDM yang baik mencerminkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dan bersaing di lingkungan kerja yang dinamis. Pengelolaan SDM yang efektif diperlukan agar setiap karyawan dapat mengembangkan potensi dan keterampilannya secara optimal melalui penerapan MSDM yang terencana.

MSDM berperan penting dalam mengatur, mengarahkan dan mengembangkan potensi SDM agar tercapai tujuan perusahaan. Penerapan fungsi MSDM yang terarah tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga membentuk kesiapan kerja karyawan. Kesiapan kerja menggambarkan kondisi karyawan yang mencakup kesiapan mental, fisik serta pengalaman kerja dalam menghadapi dan menjalankan tugas secara efektif. Muspawi dan Lestari (2020) menjelaskan bahwa Kesiapan kerja merupakan kondisi menyeluruh karyawan yang mencerminkan kematangan dalam menghadapi dunia kerja. Kesiapan kerja tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja adalah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Pelatihan (X_1) merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja satpam agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan berperan penting dalam

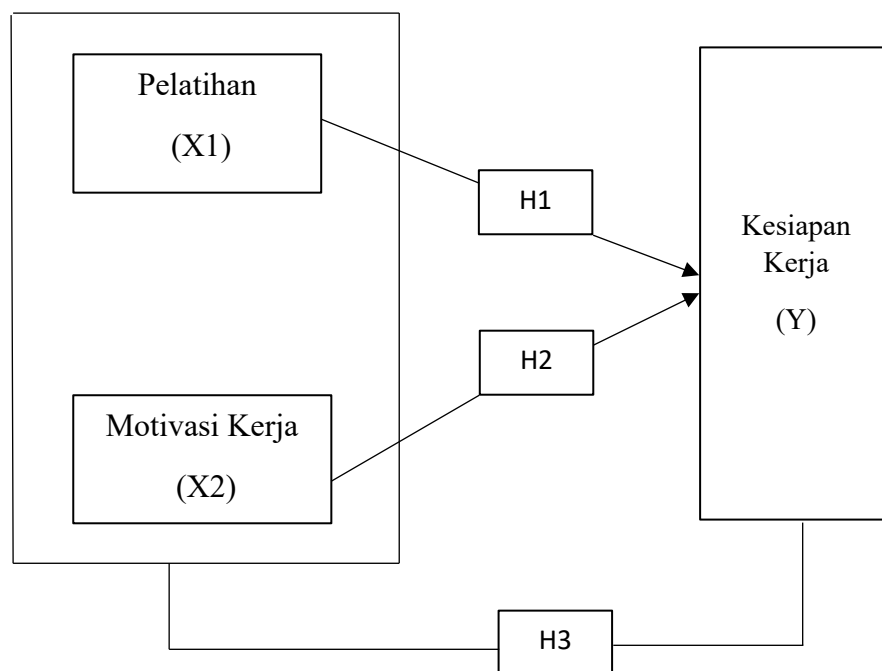
membentuk kesiapan kerja karena melalui pelatihan karyawan memperoleh pemahaman kerja, pengalaman serta kesiapan mental dalam menghadapi situasi kerja. Penelitian Attiq dan Syifa (2025) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena mampu meningkatkan kesiapan mental, keterampilan dan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks PT Scorpion Indonesia, pelatihan diberikan kepada satpam melalui program seperti Sertifikasi Gada Pratama, *Security Drill*, penggunaan APAR dan P3K. Pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan kesiapan mental dan fisik dalam menjalankan tugas pengamanan sehingga efektivitas pelatihan diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja satpam. Selain pelatihan sebagai bentuk pembekalan kemampuan kerja, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dalam diri individu, yaitu motivasi kerja. Apabila pelatihan memberikan pemahaman dan keterampilan, maka motivasi kerja menjadi pendorong agar kemampuan tersebut dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas.

Motivasi kerja (X_2) merupakan dorongan dari dalam diri karyawan yang memengaruhi semangat, tanggung jawab dan kemauan untuk berprestasi. Berdasarkan teori motivasi Herzberg motivasi kerja terbentuk dari faktor intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan serta faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan hubungan sosial yang mampu meningkatkan gairah kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam kesiapan kerja karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap secara mental dan emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian Deswarta et al. (2023) menyatakan bahwa Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mempersiapkan diri secara optimal sehingga

meningkatkan kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja. Pada satpam PT Scorpion Indonesia, motivasi kerja tercermin dari semangat dalam menjalankan tugas pengamanan, minat terhadap pekerjaan, kesesuaian gaji dengan beban kerja serta kejelasan aturan dan sistem kerja. Tingkat motivasi yang berbeda antar satpam diduga memengaruhi kesiapan mental dan emosional dalam menghadapi tuntutan tugas di lapangan.

Pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja karyawan. Pelatihan memberikan bekal pengalaman dan pemahaman kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk memanfaatkan hasil pelatihan secara optimal. Kombinasi antara pelatihan yang terarah dan motivasi kerja yang baik akan membantu karyawan memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Paradigma penelitian ini menggambarkan hubungan teoritis antara ketiga variabel tersebut yang disajikan pada Gambar 2.1 sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, pelatihan dan motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja karyawan. Kedua variabel bebas tersebut diasumsikan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Sugiyono (2024), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didukung sepenuhnya oleh data penelitian, melainkan masih didasarkan pada fakta-fakta empiris yang akan dibuktikan melalui proses pengumpulan data. Dengan mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial.
2. H₂: Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial.
3. H₃: Diduga Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara simultan.