

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan pelatihan kerja, *person job fit*, dan kinerja karyawan dengan berbagai uraian yang menyangkut dengan pelatihan kerja, *person job fit*, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki individu dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan (*goal*) bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal. MSDM berlandaskan pada gagasan bahwa karyawan adalah individu, bukan mesin, dan tidak hanya sekedar menjadi sumber daya dalam bisnis (Irmayani, 2022: 1).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. MSDM bertujuan untuk menciptakan budaya perusahaan yang baik, mengintegrasikan program yang mencerminkan dan mendukung nilai-nilai inti perusahaan, serta memastikan keberhasilan. Selain itu, konsep MSDM memiliki dua makna utama, yang pertama “manajemen” berasal dari kata kerja dalam bahasa Inggris “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, serta mengelola. Yang kedua “sumber daya

manusia” mencakup semua individu yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Sumber daya yang ada dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya manusia non manusia (*non-human resource*), yang mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain (Purwanto, 2024: 3).

Dengan demikian, MSDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh individu (karyawan) dalam konteks lingkungan kerja. Pengelolaan serta pemanfaatan ini diupayakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. dengan perhatian pada perencanaan, pengembangan, dan pemberian imbalan. MSDM menciptakan fondasi yang kuat bagi kesuksesan organisasi melalui pengoptimalan potensi sumber daya manusia (Purwanto, 2024: 4).

2.1.1.1 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia adalah dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. operasional tersebut terdiri dari 5 (lima) fungsi sebagai berikut (Irmayani, 2022: 8).

1. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan rangkaian aktivitas penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*the right ,am I'm the right place*).

2. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sejalan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

3. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa (*output*) yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan wajar sesuai dengan prestasi serta tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi integritas adalah upaya untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di mana integrasi merupakan aspek krusial dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia, karena menggabungkan dua aspirasi/kepentingan yang bertentangan antara karyawan dan perusahaan.

5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan aktivitas untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan demi membangun hubungan jangka panjang. Perawatan yang baik dilakukan melalui program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2 Pelatihan Kerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan dan keberlangsungan

operasional perusahaan. Untuk itu, pengelolaan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. Salah satu upaya strategis yang dilakukan dalam pengembangan SDM adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pendidikan baik formal maupun informal yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti pelatihan daring, pelatihan langsung, seminar, lokakarya, bimbingan, dan praktek kerja. Setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Pelatihan umumnya ditunjuk untuk karyawan yang bukan manajerial atau bukan pemimpin dengan maksud tertentu. Pelatihan merupakan proses pengembangan potensi sumber daya manusia karyawan dengan merubah aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik mereka agar sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan pendidikan singkat yang memberikan tenaga kerja non- manajerial pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan tertentu, melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan bertujuan untuk memperdalam pengetahuan karyawan mengenai berbagai keterampilan dan metode dalam menjalankan pekerjaan. Pelatihan yang lebih terfokus pada praktik memungkinkan karyawan untuk langsung menerapkan hasilnya ditempat kerja dalam aktivitas sehari-hari.

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan diluar sistem. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mendapatkan keterampilan, wawasan, prinsip, atau sikap yang baru guna meningkatkan performa karyawan. pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman individu atau untuk merubah sikap mereka.

Pelatihan karyawan merupakan proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan kerja merupakan proses yang mengubah dan membekali karyawan dengan keterampilan, kemampuan, pengetahuan serta perilaku yang baru. Pelatihan akan mengarahkan karyawan untuk bersikap sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Pelatihan akan memberikan pegawai baru pemahaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik, baik melalui *soft competency* maupun *hard competency* (Kasmir, 2019: 125-126).

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang ada dalam waktu yang cukup singkat, dengan pendekatan yang lebih menekankan praktek dibandingkan teori (Silaent *et al.*, 2021: 108). Sedangkan (Larasati, 2018: 111) mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan agar dapat

melaksanakan tugas kerja tertentu. Melalui pelatihan, perusahaan mendapatkan umpan balik yang positif untuk menghadapi tantangan Manajemen yang terus berubah dengan memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan. Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan individu dalam menjalankan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditetapkan dan dilakukan dalam waktu yang cukup singkat (Ajabar, 2020: 22).

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Masa pelatihan (*training*) sangat penting dan berperan dalam membantu karyawan dalam melaksanakan tugas. Program pelatihan memiliki berbagai tujuan dan keuntungan dari proses pelatihan yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Tiong, 2023: 28).

1. Produktivitas (*productivity*)

Pelatihan dapat memperbaiki kemampuan, pengetahuan keterampilan, dan sikap yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kualitas (*quality*)

Penyelenggara pelatihan tidak hanya diharapkan mampu meningkatkan kualitas karyawan, tetapi juga dapat mengurangi risiko kesalahan yang terjadi saat

melaksanakan tugas. Kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam tugas mereka akan tetap terjaga dan kemungkinan besar akan meningkat.

3. Perencanaan karyawan (*human resources planning*)

Apabila dilaksanakan dengan benar, perencanaan karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. perencanaan karyawan berkaitan dengan pengaturan rencana untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualitas dan jumlah yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena perencanaan karyawan diawali dengan aktivitas inventarisasi yang telah ada di perusahaan.

4. Moral (*morale*)

Diharapkan bahwa performa karyawan akan meningkat akibat pelatihan, yang akan memengaruhi semangat kerja karyawan dan memberikan mereka lebih banyak tanggung jawab atas beragam tugas yang dikerjakan organisasi.

5. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pelatihan bisa dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi atau pencapaian yang telah diraih sebelumnya, karena melalui program pelatihan tersebut, karyawan mendapatkan peluang untuk berkembang lebih baik.

6. Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*)

Salah satu metode paling efektif untuk mencegah serta mengurangi kejadian kecelakaan kerja dalam sebuah organisasi adalah dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan. Ini menghasilkan suasana kerja yang aman dan stabil secara mental untuk para karyawan.

7. Pencegahan kadaluwarsa (*obsolescence prevention*)

Diharapkan pelatihan ini dapat meningkatkan inisiatif serta kreativitas karyawan dan menghindarkan mereka dari menjadi using. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan mereka sendiri.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan Kerja

Prinsip dalam pelatihan yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi (Priansa, 2016: 180-181) adalah:

1. Perbedaan individual (*Individual Difference*)

Pelatihan perlu mampu menyadari perbedaan yang ada dan muncul antara para karyawan, agar program pelatihan dapat memberikan hasil yang maksimal, pelatihan harus mampu menyesuaikan dengan pendidikan, pengalaman, dan aspirasi karyawan.

2. Keterkaitan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*)

Jabatan tertentu umumnya membahas mengenai apa yang perlu dipelajari oleh calon karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat dan mencapai hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, konten yang diajarkan dalam pendidikan harus sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi.

3. Motivasi (*Motivation*)

Karyawan umumnya cenderung terdorong untuk mengikuti pelatihan karena menerima imbalan yang layak dan kesempatan untuk berkembang setelah itu. Apabila karyawan memiliki motivasi, mereka akan bekerja dengan tekun.

4. Partisipasi aktif (*Active participation*)

Peserta perlu memiliki keterampilan untuk berpartisipasi secara aktif dan menjadi elemen krusial dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, untuk memastikan peserta dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses pelatihan, pelatih perlu mahir dalam memotivasi mereka.

5. Seleksi peserta pelatihan (*Selection of trains*)

Agar pelatihan lebih efektif dan untuk mencegah kekosongan jabatan selama pelatihan, calon pegawai yang memenuhi syarat perlu dipilih. Oleh karena itu, organisasi perlu mempersiapkan pemilihan peserta pelatihan dari jauh-jauh hari.

6. Pemilihan pelatih (*Selection of trainer*)

Pelatihan membutuhkan kualifikasi yang berbeda dibandingkan pekerjaan lain. Oleh karena itu, organisasi perlu menugaskan instruktur khusus yang akan bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan.

7. Pelatihan bagi pelatih (*training of trainer*)

Pelatih yang menyampaikan materi pelatihan haruslah yang memiliki sertifikasi khusus di bidang pelatihan atau pelatih yang telah menyelesaikan kursus pelatihan untuk memberikan pelatihan yang paling efisien.

8. Metode pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan seharusnya sesuai dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan dan karakter individu yang menerima. Bagi pegawai operasional, contohnya pelatihan teknis lebih terkemuka, sementara pelatihan manajerial lebih berpenekanan pada pelatihan konseptual.

9. Prinsip pembelajaran (*Principles of learning*)

Panduan mengenai cara pembelajaran yang efektif untuk karyawan akan memudahkan individu dalam proses belajar. Program perlu bersifat partisipatif, memiliki relevansi, dan memantau perkembangan siswa.

10. Level jabatan (*Job level*)

Pelatihan yang diperlukan akan disesuaikan dengan jabatan karyawan dalam organisasi. Karyawan ditingkat manajerial akan mendapatkan lebih banyak pelatihan dalam kemampuan mengelola dan mengambil keputusan, sedangkan karyawan di tingkat operasional akan dilatih dalam keterampilan kerja.

2.1.2.4 Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan (*training*) (Pagiu *et al.*, 2023: 132) adalah:

1. Membantu karyawan dalam membuat penilaian yang lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk memecahkan berbagai tantangan.
3. Munculnya internalisasi dan operasionalisasi variabel pendorong.
4. Munculnya dorongan mengandung arti bahwa personel akan terus mengembangkan kemampuannya.
5. Meningkatkan kapasitas karyawan untuk mengatasi stress, ketidakpuasan, dan konflik. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri setiap karyawan.
6. Akses ke informasi tentang berbagai program yang dapat digunakan para pekerja untuk kemajuan baik secara teknis maupun intelektual.
7. Meningkatkan kepuasan kerja.
8. Semakin diakui bakat seseorang.
9. Semakin kuat dorongan pekerja untuk lebih mandiri.
10. Mengurangi kecemasan tentang mengambil tugas tambahan di masa depan.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan mengharapkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada semua karyawan akan memberikan hasil yang memuaskan atau baik. Namun, pada kenyataannya, banyak pelatihan tidak berhasil, yang berarti bahwa meskipun karyawan telah mendapatkan pelatihan, kemauan, kemampuan, dan perilaku mereka tidak mengalami perubahan yang signifikan. Bahkan dalam sejumlah kasus, setelah menjalani pelatihan, perilaku karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, untuk menghindari hal-hal tersebut, sebelum pelatihan perlu dipikirkan beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan karyawan.

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan karyawan (Kasmir, 2019: 144-145) adalah:

1. Peserta pelatihan

Perusahaan perlu dengan hati-hati memilih kandidat karyawan yang akan dilatih, karena calon peserta pelatihan memiliki peranan yang sangat krusial dalam pengembangan dan pelatihan karyawan. Calon pegawai yang akan mengikuti pelatihan tersebut harus dievaluasi kecerdasannya, kemampuannya, kemauannya, motivasinya, dan perilakunya.

2. Instruktur/pelatih

Orang yang bertanggung jawab dalam membentuk perilaku karyawan adalah pengajar atau anggota staf pengajar. Apabila pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang minim, maka ilmu yang diberikan kepada peserta pelatihan pun akan berkurang. Sebagaimana itu, jika pengajar memiliki wawasan dan

keterampilan yang baik tetapi tidak dapat mengajar, peserta pelatihan akan mengalami tantangan dalam materi yang diajarkannya.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan konten yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan. Materi yang lebih komprehensif tentu akan memperluas pengetahuan peserta dan sebaliknya. Disamping itu, isi pelatihan perlu disampaikan kepada peserta yang diharapkan dapat memahaminya. Kemampuan peserta dalam memahami materi juga perlu diperhatikan.

4. Lokasi pelatihan

Tempat pelatihan merupakan lokasi dimana proses pelatihan dilakukan, baik didalam perusahaan, terutama untuk pegawai yang sudah lama, akan menimbulkan kebosanan. Begitu juga untuk lokasi yang berada diluar perusahaan, biasanya akan memberikan nuansa baru bagi peserta pelatihan, terutama untuk karyawan yang sudah lama. Mereka akan lepas dari tanggung jawab sehari-hari yang ia berikan kepada mereka. Apabila dilakukan di dalam perusahaan mereka, mereka akan kehilangan konsentrasi untuk mengikuti pelatihan, yang berdampak pada hasil yang tidak memuaskan.

5. Lingkungan pelatihan

Tentunya akan ada dampak positif yang lebih baik dari faktor lingkungan, seperti kenyamanan area pelatihan yang didukung oleh fasilitas yang memadai. Sebaliknya, jika kondisi pelatihan kurang ideal, peserta akan merasa tidak nyaman dan hasilnya cenderung kurang memuaskan.

Dibalik aspek kenyamanan, faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh tingkat keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Apabila lingkungan tidak kondusif karena banyaknya gangguan, tentu hasil pelatihan akan menjadi kurang optimal, begitu pula sebaliknya.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan merujuk pada saat sebuah latihan dimulai dan diakhiri. Jika seseorang menjalani pelatihan selama delapan jam setiap harinya, itu pasti akan membuat mereka merasa lelah. Dengan cara yang sama, durasi pelatihan bisa berupa tiga atau enam bulan. Semakin panjang pelatihan, tingkat kebosanan karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada hasil pelatihan.

2.1.2.6 Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur terencana dan sistematis, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan tertentu (Priansa, 2016: 182-183), adapun indikator pelatihan yaitu:

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Pelatihan adalah metode yang diterapkan oleh setiap organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan mereka. Ini dilakukan oleh organisasi agar karyawan bisa saling bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang diwajibkan oleh organisasi untuk pegawai akan menjadi lebih efisien.

2. Para Pelatih

Profesionalisme seorang pelatih adalah sebuah keharusan. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai adalah instrument organisasi yang memerlukan keahlian.

3. Materi Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilakukan memiliki berbagai bahan yang disajikan sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diutamakan oleh organisasi untuk pekerjaannya, hendak sejalan dengan tujuan akhir dari pelatihan itu. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan akan berjalan dengan efisien dan efektif.

4. Metode Pelatihan

Setiap karyawan mempunyai kelebihan dan kekurangan, hal ini adalah sifat manusia karena tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, organisasi perlu cerdas dalam memilih dan mengawasi pegawai, serta harus mampu mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai untuk Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karena kelompok usia para karyawan yang mengikuti pelatihan pasti bervariasi. Dan ini merupakan salah satu faktor mengenai cara mereka menerima materi yang disampaikan.

5. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dalam perusahaan seharusnya dipilih melalui proses analisis kebutuhan dan pertimbangan objektif, seperti evaluasi kinerja, kesesuaian tugas, dan rekomendasi atasan langsung. Pemilihan yang tepat dapat memastikan bahwa pelatihan menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata.

2.1.3 *Person Job Fit*

Person job fit adalah kecocokan antara sifat individu dan lingkungan kerjanya. Sifat yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya akan berdampak pada organisasi. Selain itu, *person job fit* menunjukkan tingkat kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dilakukannya, ide ini menekankan betapa pentingnya keselarasan antara keterampilan, pengalaman, dan nilai seorang karyawan dengan kebutuhan dan sifat pekerjaan. Saat seseorang memiliki kesesuaian yang tepat dengan pekerjaannya, mereka biasanya lebih merasa puas, termotivasi, dan produktif. Dengan demikian, *person job fit* dapat mengenali kemampuan karyawan dengan mengadakan spesifikasi pekerjaan dalam organisasi yang mencakup pengetahuan, kompetensi, keahlian, serta faktor lain yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Person job fit dapat menurunkan tingkat stress dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sebab mereka merasa lebih kompeten dan mampu mengatasi tantangan yang ada. Organisasi yang mampu mencapai keselarasan ini dapat memaksimalkan kinerja pegawai, menurunkan angka keluar, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.1.3.1 Pengertian *Person Job Fit*

Person job fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka jalankan di lingkungan kerja. Definisi ini meliputi *kompatibilitas* (kapasitas) sesuai kebutuhan karyawan dan alat kerja yang ada untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Person job fit adalah persoalan yang sering dihadapi dalam dunia bisnis saat ini. Sebagian orang berpindah pekerjaan disebabkan oleh ketidakselarasan dengan pekerjaan yang mereka jalani berdampak pada performa mereka. Umumnya pegawai yang lebih sesuai dengan pekerjaannya dapat meningkatkan performanya dan memperoleh hasil yang baik. Selain itu individu yang sesuai dengan pekerjaannya seharusnya mengalami lebih sedikit masalah dan dapat beradaptasi dengan gampang, serta harmonis antara sasaran organisasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan, hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan (Viryananta & Prawitowati, 2024: 79).

Person job fit dikaji dengan menentukan posisi yang diperlukan berdasarkan analisis pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak berwenang dalam organisasi agar bakat, pengetahuan dan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Adapun berdasarkan psikolog interaksional dasar utama yang mendasari kesesuaian antara individu dan pekerjaan adalah sifat pribadi dan jenis pekerjaan yang saling mendukung untuk menetapkan hasil individu. Selain itu, ketidakcocokan antara kemampuan dan tugas pekerjaan yang diberikan dapat menimbulkan dampak ketidakpuasan yang besar diantara para karyawan. Dampaknya karyawan akan mengalami stress yang tinggi akibat ketidakpuasan yang dirasakannya dan akan membuat karyawan tersebut cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya (Lutfyah *et al.*, 2020: 4).

Person job fit merupakan sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan. Dengan begitu

dalam penempatan pegawai perlu mengaplikasikan prinsip *the right man in the right place*, pembagian tugas harus bersifat objektif bukan subjektif yang berlandaskan pada aspek *like* dan *dislike* (Jaya *et al.*, 2019: 12). Sedangkan (Prabowo & Soliha, 2024: 1532) mendefinisikan *person job fit* dengan sejauh mana terdapat kecocokan antara kemampuan, harapan dan kinerja dari seseorang dengan pekerjaannya. Lebih jelasnya *person job fit* adalah ketika terdapat sebuah kesinambungan antara karakteristik individu, kepribadian dan temperamen dengan tuntutan pekerjaan yang sedang dilakukan.

2.1.3.2 Indikator *Person Job Fit*

Indikator- indikator *person job fit* (Dinanjar *et al.*, 2023: 149) diantaranya:

1. *Demand – Abilities Fit*

Demand – Abilities Fit yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Selain itu, dimensi *demand-abilities fit* mencakup kebutuhan pekerjaan yang diperlukan sejalan dengan keterampilan individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan syarat kerja yang diberikan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas (*knowledge, skills, dan abilities*). Kemampuan mencakup pendidikan, pengalaman, serta bakat seseorang atau pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas.

2. *Need – Supplies Fit*

Need-supplies fit, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan

tersebut). Dengan begitu dimensi *need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu yang sejalan dengan sifat dan ciri pekerjaan, sehingga dapat memenuhi keinginan individu. Keinginan seseorang meliputi pencapaian sasaran, kebutuhan mental, kepentingan, dan nilai- nilai. *Job supplies* mencakup sifat pekerjaan, upah, dan atribut lainnya dari pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator seberapa baik seorang pegawai mampu menjalankan tugas, tanggung jawab, dan sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja ini mencakup produktivitas, yaitu jumlah hasil yang dicapai dalam waktu tertentu, serta kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan ketelitian dan kepresisian dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin pun berperan krusial, meliputi ketaatan terhadap jam kerja dan peraturan yang ada. Disamping itu, Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak proaktif dalam menangani masalah, serta kerjasama tim, yang mencerminkan kemampuan berkolaborasi dengan kolega mencapai tujuan bersama, sangat berpengaruh pada kinerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja juga merupakan faktor kunci. Secara keseluruhan, performa karyawan yang baik sangat krusial bagi kesuksesan organisasi, karena berperan dalam efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan pengembangan tujuan strategis.

Selain itu, sering kali dalam hubungan antara atasan dan bawahan, terdapat beragam asumsi serta harapan yang berbeda, yang pada akhirnya memengaruhi

kualitas kinerja. Pada dasarnya, kinerja sebuah organisasi adalah hasil gabungan dari kinerja individu anggotanya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris, kinerja disebut dengan istilah "*job performance*" atau "*actual performance*", yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Kinerja bukanlah sifat individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja adalah manifestasi dari kemampuan yang terwujud dalam bentuk hasil nyata (Priansa, 2016: 269).

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja ini dapat dinilai berdasarkan pencapaian sasaran yang telah ditentukan, tingkat produktivitas, mutu hasil kerja, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Sebagai tolak ukurnya, kinerja karyawan mencerminkan dedikasi dan kontribusi seorang karyawan dalam meraih tujuan perusahaan (Suwanto, 2024: 73). Kinerja karyawan adalah hasil kerja individual dari menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan pengalaman dalam periode tertentu (Pujiati, 2024: 5). Selain itu, kinerja karyawan diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan pencapaian hasil kerja sebagai tugas yang menjadi tanggung jawab.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh dalam periode tertentu saat menjalankan tugas. Kinerja adalah sebuah

proses yang melibatkan kegiatan-kegiatan pegawai dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ingin diraih dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja perorangan (*individual performance*) kemungkinan besar akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan (*corporate performance*), mengingat keduanya memiliki hubungan yang dekat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penilaian terhadap organisasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta seberapa jauh tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa melanggar norma hukum, sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika, yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil kerja atau prestasi (*output*) yang baik dari segi mutu dan kualitas (Syaifuddin *et al.*, 2023: 42–43).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Suwanto, 2024: 80) yaitu:

1. Motivasi

Ketersediaan kebutuhan yang harus dipenuhi adalah salah satu faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat fundamental manusia untuk meraih hasil optimal saat bekerja.

2. Kepuasan

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap baik karyawan terhadap tugasnya dan segala hal yang ia temui di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stress

Stress adalah suatu kondisi tegang yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan keadaan saat ini. Tingkat stress yang sangat tinggi dapat mengganggu

kemampuan individu dalam mengatur lingkungan mereka dan menghalangi kinerja pekerjaannya.

4. Kondisi kerja

Faktor kerja yang disebutkan disini yang dapat memengaruhi kinerja adalah alokasi kerja, sirkulasi udara, dan penerangan ruang kerja.

5. Sistem remunerasi

Sistem pemberian imbalan atau kompensasi adalah penghargaan yang didapat karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Oleh karena itu, sistem gaji perlu sesuai agar karyawan lebih bersemangat dalam berpikir.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi. Desain pekerjaan perlu agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Kemungkinan besar prestasi pegawai akan menurun jika salah satu faktor tersebut berkurang atau hilang, contohnya, ada beberapa karyawan yang bisa melaksanakan tugas dan bekerja dengan keras namun organisasi menyediakan perlengkapan yang sudah usang. Masalah kinerja adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai. Kinerja mencakup mutu hasil dan komitmen terhadap pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya dinilai berdasarkan kebutuhan organisasi, sehingga indikator dalam penilaiannya diselaraskan dengan kebutuhan organisasi

tersebut. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator (Priansa, 2016: 271-272) diantaranya:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan besarnya volume kerja dan hasil produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berkaitan dengan aspek ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkaitan dengan penilaian tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas secara mandiri dengan mengurangi bantuan dari orang lain. Kemandirian juga mencerminkan seberapa dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, serta kesiapan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkaitan dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri, mencakup kemampuan untuk merespon perubahan kebutuhan dan situasi-situasi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berhubungan dengan evaluasi kapasitas untuk berkolaborasi dengan orang lain.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Marliza Ade Fitri, Herwan MDK, Indah Dwita Putri 2023 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu.	Variabel X: Pelatihan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kompensasi	Terbukti Bahwa Pelatihan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu	Jurnal Ekombis Review- Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Volume. 11, No. 1, Januari 2023, Page: 329-342 ISSN: 2338-8412 e-ISSN: 2716 - 4411
2.	Selestina Febriani Gea 2024 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.	Variabel X: Pelatihan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	-	Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume. 7, No. 2 Edisi Juli 2024, E-ISSN: 2828-0946 P-ISSN: 2614 -381X
3.	Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devin Rusvitawati 2019 Pengaruh <i>Person Job Fit (PJ Fit)</i> Dan Pendidikan	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan.	Variabel X: Pendidikan.	<i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3, No. 1,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).				Edisi Maret 2019, ISSN: 2549-3477 E ISSN: 2623- 1077.
4.	Fransiska Aprilia, Imanuel Wellem, Yosef Tonce 2023 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: <i>Person Organization Fit</i>	Variabel <i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 3, September 2023 e-ISSN: 2986-8289; p-ISSN: 2986-707X, Hal 76-87
5.	Luh Putu Alda Meysintia Dewi, A.A. Media Martadiani, I.B. Komang Suarka 2024 Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta.	Variabel X: Pelatihan Kerja, <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Tidak Terdapat Perbedaan	<i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pada Hotel Grand Inna Di Kuta.	Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ). Volume 6, Nomor 1, Februari 2024, ISSN Print: 2654-816/ ISSN Online: 2654-8151,
6.	Gloria Trifena Towoliu, Lucky O.H. Dotulong, Genita G. Lumintang 2023 Pengaruh Pelatihan Dan	Variabel X: Pelatihan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan	Pelatihan Dan Pengembangan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Jurnal EMBA Volume 11, No. 3 Juli 2023 ISSN: 2303-1174

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.			Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.	
7.	Saifuddin 2022 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> (PJ-FIT) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Baitul Maal Hidayatullah).	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Kepuasan	<i>Person Job Fit</i> Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Tadbir Peradaban Volume. 2, No. 2, Mei 2022, p-ISSN: 2775-1880 e-ISSN: 2775-1872
8.	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah Chandyka Bagus Utomo 2018 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.	Variabel X: Pelatihan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja	Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.	Jurnal Industri Kreatif (JIK). Volume 2, No. 1, Februari 2018 ISSN: 2597-8950,.
9.	Nur Kusaeni 2023 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Person Organization Fit Variabel Z: Organizational	<i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pada Dindikcapil Demak.	Innovation, Theory & Practice Management Journal Volume. 2, Issue. 1 Januari 2023,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dindukcapil Demak).		Citizenship Behavior		E-ISSN: 2963-7309, P- ISSN: 2962-6536
10.	Imam Prabowo, Euis Sholihah 2024 Pengaruh Modal Psikologi Dan <i>Person Job Fit</i> (<i>PJ-FIT</i>) Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang).	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai	Variabel X: Modal Psikologi Variabel Z: Komitmen Organisasio nal	Ada Pengaruh Langsung Antara <i>Person Job Fit (PJ- FIT)</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.	COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting Volume. 7, No. 5, Tahun: 2024, e-ISSN: 2597 -5234
11.	Minda Dian Novita Sari, Herry Krisnandi, Kumba Digdownwiseiso. 2024 <i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Job Training on Employee Performance at The Brantas Abipraya Employee Cooperative (KKBA).</i>	Variabel X: Pelatihan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X; Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.	Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Brantas Abipraya (KKBA).	IJSSR (<i>Internationa l Journal Of Social Service And Research</i>), Vol. 04, No. 01, January 2024, e-ISSN: 2807-8691 p-ISSN: 2807-839X
12.	Eva F. Berahmawati, Sukaria Sinulingga,	Variabel X: <i>Person Job Fit</i>	Variabel X: <i>Person Organizatio n Fit</i>	<i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Terhadap	IJRR (<i>International Journal of</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Rulianda Purnomo Wibowo. 2019 <i>The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance.</i>	Variabel Y: Kinerja Karyawan		Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.	<i>Research and Review</i>), Vol. 6, Issue: 10, Oktober 2019, E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237
13.	Nawarathna K. J. N. M. D. V, Abeykoon M.W. M., Harshani M. D. R 2021 <i>The Impact of 'on the Job Training' on Employee Performance: A Study of Production Assistants in Noritake Lanka (Pvt) Limited, Mathale, Sri Lanka.</i>	Variabel X: - Pelatihan Kerja. Variabel Y: Kinerja Karyawan		Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.	Sri Lanka Journal Marketing University of Kelaniya – Sri Lanka, Vol. 7, No. 2, May-Agustus 2021, ISSN 1800 – 4989 ISSN 2719 – 2598
14.	Azira Asiawati Lubis, Abdul Halim Pasaribu, Elvina. 2024 <i>The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At PT. Nasha Poultry Indonesia</i>	Variabel X : Pelatihan Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Variabel X : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja	Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Nasha Poultry Indonesia.	<i>Indonesian Interdisciplin ary Journal of Sharia Economics (IIJSE)</i> Vol. 7. No. 2 (2024) E -ISSN: 2621-606X

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	Gunawan Eko Nurtjahjonoa , Umar Nimranb , Muh. Al Musadieqb and Hamidah Nayati Utamib, 2020 <i>The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees).</i>	Variabel X: <i>Person Job Fit</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasi	<i>Person Job Fit</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Journal of Public Administration Studies</i> , Vol. 5, No. 1, 2020, ISSN 2548-902X e-ISSN 2541-6979

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan operasional sebuah perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Dalam perusahaan *outsourcing*, karyawan tidak hanya mewakili citra perusahaan induk, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kepada klien. Oleh sebab itu, penilaian keberhasilan layanan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan harapan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Pagiu *et al.*, 2023: 173). Selain itu, kinerja merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Tiong, 2023: 106).

Dalam konteks *outsourcing*, kinerja karyawan memegang peranan penting karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan pengguna jasa. Tingkat kepuasan ini pada akhirnya menentukan keberlangsungan kontrak kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan klien. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pelatihan kerja dan *person-job fit*.

Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Selain itu, pelatihan kerja merupakan proses belajar yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan juga diartikan sebagai usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya (Tiong, 2023: 28). Adapun indikator pelatihan kerja yang meliputi lima (5) aspek penting diantaranya : tujuan dan sasaran, para pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan (Priansa, 2016: 182).

Selain dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fahrozi *et al.*, 2022). Kemudian penelitian lainnya menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Lukman *et al.*, 2024).

Selain pelatihan kerja, *person job fit* atau kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya juga memegang peranan penting dalam menunjang kinerja. *Person Job Fit* adalah keselarasan antara sifat tugas atau pekerjaan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas tersebut, hal ini akan memperkuat ikatan

karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya (Indriawati, 2024: 167). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa kurangnya kecocokan antara orang tersebut dan pekerjaan yang mereka lakukan secara signifikan berhubungan dengan kelelahan kerja yang lebih tinggi dan gejala fisik (Karmila *et al.*, 2023: 519). Adapun indikator dari *person job fit* terdapat 2 (dua) diantaranya: *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies fit* (Dinanjar *et al.*, 2023: 149).

Adapun penelitian terdahulu menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Salsabila *et al.*, 2024). Begitupun penelitian lainnya yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nurtjahjono *et al.*, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan *outsourcing* sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan *person-job fit*. Pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan kemampuan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi, sementara *person-job fit* yang baik menciptakan keselarasan antara individu dan pekerjaannya, sehingga mendorong komitmen dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pelatihan kerja dan *person-job fit* menjadi dua faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan layanan dan keberlangsungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dan kliennya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan Vendor PT. Bumi Daya Plaza Cabang Bandung).**