

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Menurut Sinambela (2019) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan suatu perusahaan dalam penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut adalah uraiannya.

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

b. Dimensi Kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Dracker dalam Bukit (2017) yaitu sebagai berikut :

1) Dimensi Fisiologis

Manusia akan bekerja dengan baik bila berada dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya

2) Dimensi Psikologis

Bekerja merupakan ungkapan kepribadian karena orang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

3) Dimensi Sosial

Bekerja dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial antar individu.

4) Dimensi Ekonomi

Bekerja adalah kehidupan bagi seseorang. Seseorang individu berprestasi dalam pekerjaannya pasti mengharap imbalan jasa yang sepadan.

5) Dimensi Keseimbangan

Keseimbangan antara yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu individu bekerja lebih giat guna mencapai keseimbangan.

c. Indikator Kinerja

Bernadin, Trihandini dalam Putra (2015) menyebutkan indikator kinerja diukur dari persepsi responden dimensi dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas, dimana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan.

- 2) Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, penyelesaian tugas dalam tepat waktu. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya.
- 4) Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Sinambela, 2019). Maka dari itu pelatihan menjadi sebuah hal yang dapat mengikat berbagai hal dalam organisasi terutama peningkatan kinerja karyawan guna mencapai target dari perusahaan. Pelatihan dapat menyediakan berbagai pengetahuan dan kemampuan yang selama ini mungkin belum diketahui oleh karyawan dalam rangka menunjang kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan berperan penting dalam proses pengembangan kemampuan baru karyawan yang akan berguna bagi karyawan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan

pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Kasmir (2019) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berkembang menjadikan karyawan harus selalu memperbarui kemampuan yang dimilikinya. Disinilah faktor pelatihan menjadi poin bagi perusahaan jika ingin terus bertahan dalam persaingan yang semakin berat dalam dunia usaha.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana sehingga mencapai keahliannya dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2019) tujuan pelatihan yaitu sebagai berikut :

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilihat diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan ketrampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan demikian rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

5) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuh rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karena sayang adanya rasa memiliki perusahaan.

10) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

11) Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal ini karena di dalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan. Pemahaman tentang budaya perusahaan harus untuk dilaksanakan seluruh karyawan.

12) Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

13) Tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal, dan keuntungan yang dijelaskan di atas dapat dicapai dengan mudah.

b. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Gultom (2019) indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- 3) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019) manfaat pelatihan bagi pegawai sebagai berikut :

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.

11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.

12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

3. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik Hasibuan (2018). Disiplin memiliki makna kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko dalam Sinambela, 2019).

★ Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaiknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktifitas menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

a. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2019) dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan secara umum untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok. Sedangkan secara khusus disiplin kerja bertujuan untuk :

- 1) Menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen bagi para pegawai.
- 2) Melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
- 3) Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- 4) Bertindak dan berperilaku sesuai norma yang berlaku di perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas sesuai harapan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie dalam Putra dan Indrawati (2015) menjelaskan indikator-indikator Disiplin Kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai ketepatan kehadiran datang ke kantor.

- 2) Selalu menaati ketentuan jam kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai menaati jam kerja atau tidak keluar kantor pada saat jam kerja.
- 3) Memiliki semangat kerja yang tinggi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya
- 4) Adanya sanksi jika melanggar, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian sanksi oleh pemimpin kepada karyawan apabila melanggar peraturan agar menyebabkan efek jera.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019) terdapat jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

4. Komitmen Organisasi

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Mowday (1992) Komitmen Organisasi yaitu komitmen kerja, komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Guridno dalam Sinambela (2019) Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap lembaga dimana ia bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Mukzam (2017). Komitmen Organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Menurut Zodia (2015). Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas komitmen organisasi merupakan loyalitas seorang pegawai memihak suatu organisasi atau perusahaan dengan komitmen yang tinggi seorang pegawai akan bekerja lebih keras karena adanya tingkat kepercayaan sehingga karyawan mempertahankan keanggotaannya menjadi pegawai sehingga merasa memiliki organisasi tersebut.

a. Jenis-Jenis Komitmen

Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Mukzam 2017)

Menjelaskan jenis-jenis komitmen organisasi.:

1) Komitmen Afektif

Komitmen Afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.

2) Komitmen Kontinuitas

Komitmen Kontinuitas terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran

manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

4) Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

5) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar

ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen individu, antara lain:

- 1) Faktor personal; terdiri dari ekspektasi pekerjaan kontrak psikologi, faktor pemilihan pekerjaan, dan karakteristik personal yang lain yang membentuk komitmen insial.
- 2) Faktor organisasional; meliputi pengalaman insial kerja, cakupan pekerjaan, supervision, dan tujuan konsistensi organisasional yang kesemuanya membentuk perasaan tanggung jawab.
- 3) Faktor non-organisasional; yaitu ketersediaan pekerjaan alternatif.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Mowday (1992) merumuskan indikator Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- 1) Menghabiskan karir di organisasi
- 2) Perasaan menjadi bagian organisasi

- 3) Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi
- 4) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi
- 5) Kebanggaan terhadap organisasi
- 6) Arti penting organisasi
- 7) Kepedulian terhadap organisasi
- 8) Kemauan yang besar untuk berusaha menjadi bagian organisasi

d. Tujuan Komitmen Organisasi

Menurut Sapitri (2016), tujuan dari Komitmen Organisasi.

- 1) Untuk memperbaiki kesalahan kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.
- 2) Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara pelatihan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2014)	Variabel Bebas : 1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 4. Kinerja Karyawan	1. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017)	Variabel Bebas : 1. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 2. Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Nova Syafrina (2017)	Variabel Bebas : 1. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 2. Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Ferry Ramadhani Sitanggung, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Julyanthy (2017)	Variabel Bebas : 1. Pelatihan 2. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Pegawai	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif kinerja karyawan
Lilis Ardini (2018)	Variabel Bebas : 1. Pengaruh Langsung 2. Pengaruh Tak Langsung 3. Komitmen Variabel Terikat : 4. Kinerja Karyawan	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen terhadap kinerja karyawan
Aberar Guridno, Lijan P. Sinambela (2019)	Variabel Bebas : 1. Diklat 2. Komitmen Organisasi 3. Kompetensi 4. Implikasinya Variabel Terikat : 5. Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
I Gusti Lanang Suarmika, I Dewa Gede Dharma Suputra (2016)	Variabel Bebas : 1. Komitmen Organisasi 2. Sistem Pengendalian Intern 3. Kapasitas SDM 4. Penerapan SIKD	Komitmen organisasi memperlemah pengaruh kapasitas SDM pada kualitas LKPD Kabupaten Karangasem.
Adif Putra Zodia (2015)	Variabel Bebas : 1. Pemanfaatan Tehnologi Informasi 2. Sistem Pengendalian Intern 3. Komitmen Organisasi Variabel Terikat : 4. Kinerja	Hasil pengujian membuktikan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja
Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, Muhammad Djudi Mukzam (2017)	Variabel Bebas : 1. Komitmen Organisasi Variabel Terikat : 2. Kinerja	1. Variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen afektif dan komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas 3. Komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Nur Rahmah Andayani, S.IP., Priskila Makian (2016)	Variabel Bebas : 1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi (2014)	Variabel Bebas : 1. Pelatihan 2. Penempatan Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Pegawai	Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Ranti Sapitri (2016)	Variabel Bebas : 1. Komitmen Organisasi Variabel Terikat : 2. Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Sandi Alfianto, Dhini Suryandari (2015)	Variabel Bebas : 1. <i>Profesionalisme</i> 2. Komitmen Organisasi 3. Struktur Audit Variabel Terikat : 4. Kinerja	<i>Profesionalisme</i> , komitmen organisasi dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017)	Variabel Bebas : 1. Motivasi 2. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Ichlappio Fitrianto, Hasmin, dan Akmal Umar (2016)	Variabel Bebas : 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Kepuasan Kerja Variabel Terikat : 4. Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Mutia Arda (2017)	Variabel Bebas : 1. Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018)	Variabel Bebas : 1. Gaya Kepemimpinan 2. Disiplin Kerja 3. Pelatihan Kerja Variabel Terikat : 4. Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Overagus Sibagariang, Togi Manalu dan Wulan Sari Girsang (2019)	Variabel Bebas : 1. Pelatihan 2. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 3. Kinerja Karyawan	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
I Wayan Arta Permata Putra, dan Ayu Desi Indrawati (2015)	Variable Bebas: 1. Kepemimpinan <i>Transformasional</i> 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja Variabel Terikat : 4. Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019)	Variabel Bebas : 1. Kompetensi 2. Pelatihan Variabel Terikat : 3. Kinerja Karyawan	Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Nanik Alfiyah dan Setyo Riyanto (2019)	Variabel Bebas 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Pelatihan Variabel Terikat 1. Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade dan Marlina Widiyanti (2020)	Variabel Bebas 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja Variabel Terikat 3. Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antara Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu dan mampu bekerjasama dengan baik, maka berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini sikap karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Seseorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Dalam penelitian Andayani (2016); Widodo (2018), dan Alfianto (2015) menyatakan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₁: Pelatihan, Disiplin dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.

Menurut Sahanggamu (2014). Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Salah satu faktor dalam kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019) Pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Maka dari itu karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Andayani, 2016).

Menurut Rachmawati dalam Rori (2014); Andayani (2016), dan Sahanggamu (2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gultom

(2019) menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Menurut Syafrina (2017). Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerinkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja menurut Syafrina, (2017) merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitanggang (2017), Arda (2017), Syafrina (2017), Widodo (2018), Sibagariang (2019), dan Fitrianto (2016) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H₃: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Menurut Zodia (2015). Komitmen Organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat

menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

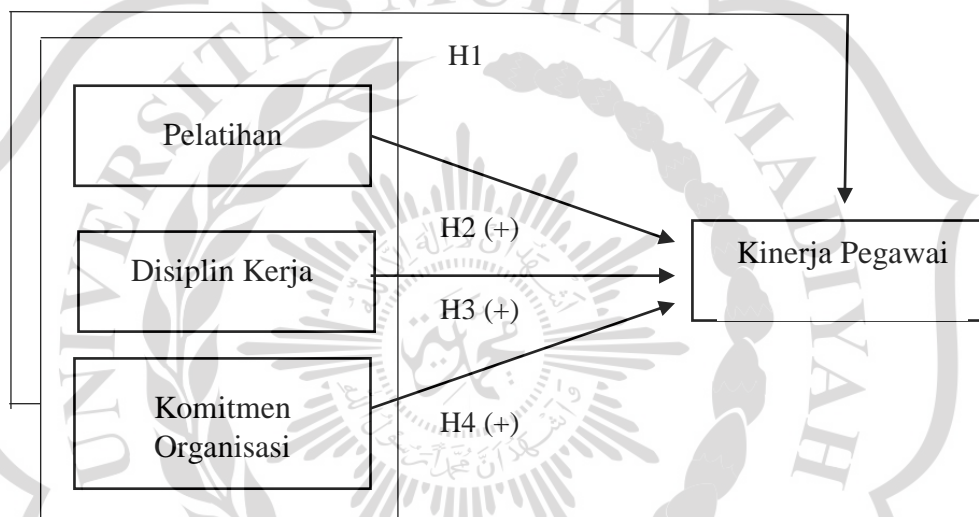
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasi menurut Meyer & Allen (1997) sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Penambahan variabel baru Komitmen Organisasi karena pada PT BPR BKK ada beberapa karyawan yang resign sehingga peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi. Menurut Alfianto dan Suryandari (2015); Guridno (2019), Sapitri (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

★ Menurut Alfianto dan Suryandari (2015); Guridno (2019), Sapitri (2016) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja

membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai pada Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.1
kerangka pemikiran

Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H1 : Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

