

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya Sumber Daya Manusia dilihat dari kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan dapat diukur sejauh mana aktifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Faktor-faktor yang diperhitungkan gairah kerja aparat pemerintah adalah kualitas kemampuan dan kinerja yang dimiliki seorang aparatur dalam melayani masyarakat. Jadi kemampuan dan kinerja merupakan nilai-nilai yang harus diaplikasikan kepada seluruh aparat agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pelayanan masyarakat yang berkewajiban yang bertanggung jawab penuh dalam rangka mengembang tugas-tugas yang diberikan oleh sebuah instansi pemerintahan.

Kinerja karyawan dinilai masih kurang optimal tercermin dengan tidak tercapainya target kinerja Lembaga/ organisasi. Produktivitas yang dicapai cenderung menurun. Kondisi ini tentu saja sangat mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian dan kebijakan pimpinan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan pembenahan terhadap kondisi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai belum optimal dan masih banyak pekerjaan rumah yang harus dibenahi guna meningkatkan kinerjanya di masa datang. Kondisi kinerja karyawan mempengaruhi tercapainya keuntungan Lembaga/ organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Selanjutnya coffee shop kini telah menjadi gaya hidup bagi masyarakat. Menurut Kotler (2002), Gaya hidup merupakan pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. Gaya hidup inilah yang nantinya akan menjadi identitas dari kepribadian seorang konsumen. Konsumen tidak hanya menilai sebuah produk atau jasa berdasarkan kualitas, manfaat promosi yang diberikan, tetapi lebih dari itu, mereka menginginkan suatu komunikasi dan kegiatan pemasaran yang memberikan sensasi, menyentuh hati mereka, serta sesuai dengan gaya hidup mereka. Dengan kata lain, konsumen menginginkan produk yang kehadirannya dapat memberikan suatu pengalaman.

Banda Coffee Medan adalah warung kopi yang identik minumannya untuk para lelaki tapi pada observasi pengamatan ternyata banyak wanita yang lebih cenderung menghabiskan waktu mereka di Banda Coffee Medan Kota Medan,

mulai dari pelajar, mahasiswa, Pedagang/pembisnis bahkan ibu rumah tangga pun mendatangi Banda Coffee Medan, tidak hanya untuk bersantai sambil menikmati makanan dan minuman yang ada di Banda Coffee Medan, tetapi telah menjadi tempat bagi mereka untuk membuat acara khusus seperti arisan, reunian, rapat, ulang tahun serta menghabiskan waktu bersama teman dan keluarga.

Fenomena rendahnya kinerja dapat dilihat pada kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketrampilan dan kecakapan kerja. Faktor lain yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi sebab utama seorang karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib yang ada dan akibatnya memberi pengaruh yang buruk kepada karyawan lain untuk melakukan kesalahan yang sama. Misalnya, sering terlambat datang dan pulang lebih awal, menyebabkan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut sehingga dapat memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan

keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh instansi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut di identifikasikan melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian pelatihan kerja yang belum maksimal di Banda Coffee Medan menurunkan kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi yang masih rendah mengakibatkan rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketrampilan dan kecakapan kerja.
4. Sering terlambat datang dan pulang lebih awal, menyebabkan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Banda Coffee

Medan Medan tentang pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:9) mengartikan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gani (2010:221) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan.

Selanjutnya Hasibuan (2010:94) mengatakan kinerja karyawan adalah bahwa suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedarmayanti (2011:51) memberikan pengertian kinerja merupakan hasil atau keluaran dari hasil, hasil yang dimaksud adalah hasil dari sikap ataupun pekerjaan dari karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus di dasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui penggunaan teknologi dan informasi pada organisasi atau instansi pemerintahan akan menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

2. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2013:26), elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

a. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

b. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

c. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang

telah ditetapkan. Analisis antara hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja ini menghasilkan penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Penyimpangan positif berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai serta melampaui indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan negatif berarti pelaksanaan kegiatan belum berhasil mencapai indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan nol berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai sasaran atau sama dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan.

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan feedback dan rewardpunishment, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

1) Feedback

Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya.

2) Penilaian Kemajuan Organisasi

Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi. Kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan organisasi ini adalah tujuan yang telah ditetapkan. Dengan membandingkan hasil aktual yang tercapai dengan tujuan organisasi

yang dilakukan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) maka kemajuan organisasi bisa dinilai.

- 3) Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan dan Akuntabilitas
Pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun stakeholder. Keputusan-keputusan yang bersifat ekonomis dan strategis sangat membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga membantu menilai keberhasilan manajemen atau pihak yang diberi amanah untuk mengelola dan mengurus organisasi.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:18) faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi atau perusahaan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan demikian adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu memiliki konsentrasi diri yang baik.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang

harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:264) tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanannya khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanannya, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kekaryawanannya.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2010:265) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

h. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

4. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.1.2. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Sementara menurut Mangkunegara (2011:3), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan

pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan 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 karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan
- 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.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- 3) Memperbaiki sumber daya manusia
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
- 6) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- 8) Membantu pengembangan perusahaan
- 9) Belajar dari peserta
- 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- 12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- 13) Membantu pengembangan promosi dari dalam membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- 14) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- 15) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- 16) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan

- 17) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
- 18) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
- 19) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- 20) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- 21) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 22) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

- 1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
- 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
- 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
- 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- 6) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- 7) Meningkatkan kualitas moral
- 8) Membangun kohesivitas dalam kelompok
- 9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
- 10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

4. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

5. Sasaran Pelatihan

Menurut Sutrisno (2009:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

6. Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. Teaching Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. Communication Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

d. Social Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

e. Technical Competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

7. Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.

- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan

2.1.3. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Selanjutnya Robbins (2009:100) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah

tinggi. Zelvia (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

2. Tujuan Komitmen Organisasi

Wibowo (2014:431), memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

- a. Keadilan dan dukungan, affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja, memiliki nilai – nilai kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan, dan integrasi moral.
- b. Nilai Kebersamaan, affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin dengan nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
- c. Kepercayaan, menunjukkan harapan positif antara satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Dimana, kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.
- d. Pemahaman organisasi, menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
- e. Pelibatan pekerja, guna untuk meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan (2009:75) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah :

1. Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja
Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan Trust akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas

produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat..

4. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, menurut Soekidjan (2009:76) membedakan bentuk komitmen organisasi yang dibagi atas tiga komponen yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*)

a. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Desria. (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru	Secara bersama-sama (Simultan) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru.
2	Bambang . (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang	Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang
3	Fadel. (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap	Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap

		kinerja karyawan Studi Pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang	kinerja karyawan Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang
4	Mohammad (2019)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi keamanan aviation di idonesia Angkasa Pura III (Persero) Palembang	Hasil variabel pelatihan independen (X1) diperoleh thitung > Ttabel (7,800 > 2,004), variabel pengembangan (X2) diperoleh thitung < Ttabel (1,474 < 2,004) dan kemudian variabel pelatihan (X1) berpengaruh parsial terhadap karyawan variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel pengembangan (X2) tidak secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (33.185 > 3,17), sedangkan signifikansinya adalah 0,000 < alpha pada tingkat signifikan 0,05. Kemudian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Hasil uji linier berganda dari hasil yang diperoleh dari variabel pelatihan (X1) nilainya (0,922%), sedangkan hasil yang diperoleh dari variabel mengambang (X2) nilainya (0,224%).
5	Yuliarti. 2018	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Jika pelatihan di Banda Coffee Medan baik/tinggi, yang ditunjukkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di Banda Coffee Medan.

2. Komitmen organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi pegawai Banda Coffee Medan dapat terwujud apabila pegawai Banda Coffee Medan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang

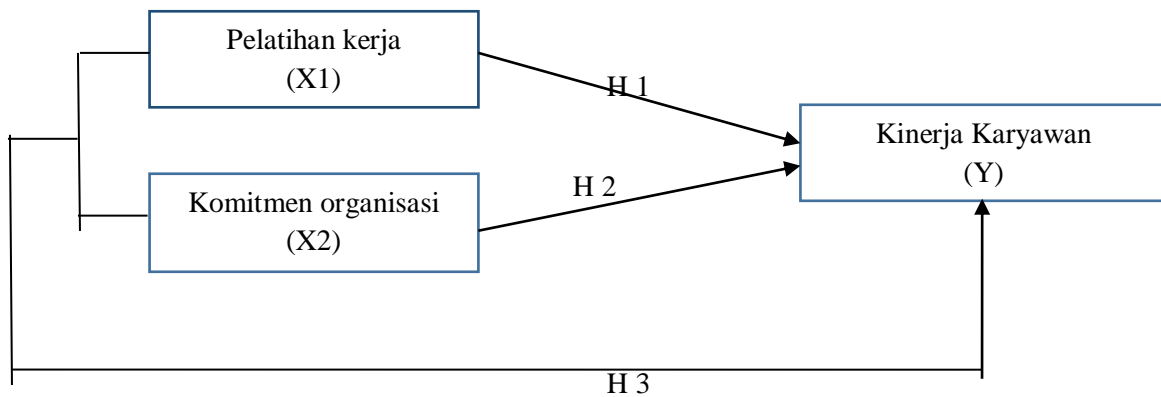
tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggung jawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi.

Jika komitmen organisasi di Banda Coffee Medan baik/tinggi yang ditunjukkan dari suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

3. Pelatihan dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni pelatihan dan komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki pelatihan yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Pelatihan dan komitmen organisasi sangat diperlukan di Banda Coffee Medan agar dapat melaksanakan program program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hubungan antara pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan.
- H2 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan.
- H3 : Pelatihan kerja dan komitmen organisasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Banda Coffee Medan.