

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Tanpa keberadaan karyawan maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang baik. “Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. “Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai” (Mangkunegara, 2017:58)

PT. Nutrifood Indonesia adalah perusahaan yang secara inovatif menginspirasi dan membantu setiap individu untuk mencapai keseimbangan hidup dengan menjalankan pola hidup sehat yang menyenangkan dan memperhatikan asupan nutrisi sehingga dapat menikmati hidup sehat lebih lama. Oleh karena itu, produk yang dihasilkan adalah produk-produk untuk kesehatan. Kerja bersama antar karyawan yang diterapkan oleh PT. Nutrifood Indonesia adalah untuk mencapai tujuan bersama adalah prinsip kita dalam bekerja di suatu organisasi,

diharapkan masing-masing anggota organisasi dapat saling membantu dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Contohnya berkontribusi aktif terhadap kemajuan tim, mau membantu anggota kelompok yang membutuhkan.

Sebuah perusahaan dapat beroperasi dengan baik jika kinerja karyawannya juga baik. "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama" menurut (Zainal, *et. al*, 2018:49)

Tabel 1.1 Hasil pra-survey mengenai variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Rata-rata Skor	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	8	4	4	11	78	2.60
2	Kuanitas Kerja	2	4	9	6	9	74	2.46
3	Tanggung Jawab	1	1	8	14	6	67	2.23
4	Kerjasama	0	0	9	15	6	63	2.01
5	Inisiatif	0	0	5	15	10	55	1.83
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan							2.22	

Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan

Rata-rata = Jumlah skor : Responden

Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Hasil kuesioner pra survey, berdasarkan Tabel 1.1 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT. Nutrifood Indonesia Medan, menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata dari kinerja karyawan sebesar 2,22. Rendahnya kinerja karyawan akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu organisasi, seperti kurangnya tanggung jawab dari karyawan, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam organisasi, masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu point penting yang mendukung kinerja karyawan adalah pelatihan. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Lestari, 2018:34).

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Siagian, 2014:81).

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan (Umam, 2018:19).

Selain itu dari hasil survey terlihat bahwa kinerja karyawan juga tidak maksimal karena keterbatasan kemampuan kerja dalam hal teknologi. Kemampuan kerja juga menjadi factor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan “bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi” (Mangkunegara, 2017:48).

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin & Timothy, 2015). Pendapat ini juga belum terbukti secara empiris khususnya di PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa *outcomes* komitmen organisasional yaitu kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan dan rendahnya kemangkiran (Luthans, 2011). Komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya (Fahmi, 2016). Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Arifin, 2017)

Berdasarkan kajian di atas maka penelitian ini diangkat dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan

2. Masih adanya keterbatasan kemampuan kerja dalam hal teknologi pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
3. Belum adanya evaluasi terhadap keberhasilan pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
4. Kemampuan kerja yang kurang memadai sehingga pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
5. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
6. Untuk mengetahui komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
7. komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen terkhusus untuk pengembangan sumber daya manusia, serta menambah literatur atau

bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya

- b. Menjadi salah satu bahan rujukan atau bahan pertimbangan bagi para praktisi dalam mengambil kebijakan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai aset pustaka, dalam memberikan informasi, terkait pada pelatihan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran atau kontribusi, terkait dalam pengembangan teori-teori pemahaman manajemen.

3. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
- b. Menambah wawasan bagi peneliti, untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan kinerja perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena kinerja sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut Sutrisno (2009:31) “kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Selanjutnya Siagian (2015:46) Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:61), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sudarmanto (2015:71) Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Fahmi (2016:53) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, Konflik peran, kepemimpinan dan imbalan.
2. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, ambiguitas peran, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosil dan demografi seseorang.

Sedangkan Suparyadi (2015:73), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambuguitas peran, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Menurut Syadama (2007:49), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,pengendalian diri, kepribadian, serta kecerdasan.
2. Disiplin kerja : Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
3. Keterampilan : Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sbuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

4. Sikap etika kerja : Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.
5. Gizi dan kesehatan : Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
6. Tingkat penghasilan : Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dan dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
7. Lingkungan dan sistem kerja : Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
8. Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
9. Jaminan sosial : Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negara nya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang ham dan konvensi ILO.
10. Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
11. Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan

Semua faktor-faktor ini juga dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan dan dapat juga merupakan peningkatan/ cadangan dari potensi kinerja itu sendiri.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut Sutrisno (2010:39) indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan kinerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Mangkunegara (2017:35) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2. Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

3. Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut Sutrisno (2017:36) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil

tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pengawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Menurut Mathis & Jackson (2011:83), mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas “.

Menurut Hamali, (2018:50), “Pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya), yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan

terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2012:62) “pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan pengetahuan kerja dan keterampilan kerja seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan jabatan pegawai tersebut.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis simpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai, guna untuk meningkatkan kinerja pegawai , dimana pegawai dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Fahmi (2016:73), mengemukakan serangkaian tujuan tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut :

1) Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Waworuntu (2016:59), Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.* Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-

informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:

- a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai atau calon pegawai.
- b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai.
- c) menganalisis catatan pegawai, dari catatan pegawai yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan pegawai, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.

- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih pegawai yang menangani piutang tersebut.
- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.
- 2) Pelatih (instruktur),
- Pelatih (*trainer*), atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para pegawai. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deproposai pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan

pegawai membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (pegawai). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan),Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

2.1.3. Indikator Pelatihan

Menurut Handoko (2016:49), indikator pelatihan adalah :

- 1) Tingkat reaksi, yaitu meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan sebagainya terhadap proses dan isi pelatihan.

- 2) Tingkat Belajar, yaitu perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap peserta pelatihan yang diperoleh melalui pengalaman kerja pelatihan.
- 3) Tingkat tingkah laku kerja, yaitu perubahan pada tingkah laku kerja para peserta setelah pelatihan.
- 4) Tingkat organisasi, yaitu efek pelatihan terhadap organisasi.
- 5) Nilai akhir, yaitu manfaat yang didapat dari pelatihan terutama untuk organisasi , tetapi juga individu.

Menurut Darmawan (2013:36), indikator pelatihan yang efektif bagi pegawai negeri sipil dapat diukur melalui:

- 1) Materi Pelatihan (Isi Pelatihan), yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
- 2) Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan

Menurut Suparyadi (2015:49) indikator dari pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1) Isi pelatihan

yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*

2) Metode pelatihan

metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3) Sikap dan keterampilan instruktur

instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar

4) Lama waktu pelatihan

berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

2.1.3. Kemampuan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan segala tugas yang dituntut oleh perusahaan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan. Sedangkan kemampuan berarti seseorang atau karyawan yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Hasibuan (2016:49) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2012:79) “Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

“Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan” (Kasmir, 2018). Kemampuan karyawan yang rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada kemampuan karyawan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan dan keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. “Memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas” (Siagian, 2014:37).

“Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau juga mungkin tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.” (Lestari, 2018:30)

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat penulis simpulkan, bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang atau karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang mana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik

2.1.3.2. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

“Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Bangun, 2018:61).”

Tahapan pada proses penilaian meliputi :

1) Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2013:59) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

Menurut Umam (2018:37) ada tiga faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan yaitu :

1) Keterampilannya

Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit

2) Bakat

akat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan

2.1.3.4. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat dinilai dengan membuat indikator kemampuan kerja terlebih dahulu. Adapun indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2012:55), yaitu :

- 1) Memahami cakupan bidang tugas
- 2) Memahami perintah pemimpin
- 3) Mengatasi hambatan dalam pekerjaan
- 4) Cekatan dalam bekerja
- 5) Terampil dalam bekerja
- 6) Memiliki stamina yang cukup

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Bismala, *et. al.*, (2015:70).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2) Ciri pekerjaan

seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3) Pengalaman kerja

seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

4) Rekan kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1) Faktor personal

yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2) Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3) Non-organizational

yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4) Karakteristik pekerjaan

misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5) Budaya organisasi

budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6) Pengalaman kerja

hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.4.3. Indikator Komitmen organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

1. *Affective commitment*,

hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. *Continuance commitment*

adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*,

adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab

terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut (Luthans, 2011)

1) Komitmen berkesinambungan.

yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2) Komitmen terpadu

yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3) Komitmen terkontrol

yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut Kuncoro (2013:102), Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Terdahulu	Populasi	Metode	Hasil Penelitian
1	Eka Ramadani (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan	361	Asosiatif Kuantitatif	terdapat pengaruh secara parsial pada variabel pelatihan terhadap kinerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel Pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan
2	Fahmi Abdul Latif (2019)	Pengaruh Pengalaman kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Rayon Medan Selatan	33	Asosiatif Kuantitatif	pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Rayon Medan Selatan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Rayon Medan Selatan. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja

					berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Rayon Medan Selatan
3	Suri'ah (2009)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pada PD Pasar Saudara Tahunan Jepara	126	Asosiatif Kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan baik secara parsial maupun secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PD Pasar Saudara Tahunan Jepara. Dimana jika pelatihan sering dilakukan dan pengalaman kerjanya baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula.
4	Harry Trijanuar (2016),	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAK (Bus Kota) Morowali	45	Asosiatif Kuantitatif	Pelatihan, pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada PDAK (Bus Kota), Morowali.
5	Robbi Raeda (2017),	Pengaruh Pengalaman kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Kota Malang	67	Asosiatif Kuantitatif	Berdasarkan uji hipotesis ditemukan bahwa Pengalaman kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM kota malang, sedangkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan

					an dan positif terhadap kinerja pegawai PDAM kota malang, Pelatihan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PDAM kota malang.
--	--	--	--	--	--

2.3.Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Sopiah, 2008) Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang penting untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi maka yang diperlukan adalah adanya kepercayaan dari karyawan terhadap organisasinya, pemimpinnya, serta kepercayaan terhadap rekan dan pekerjaannya itu sendiri. Kepercayaan terhadap organisasinya dimaknai sebagai suatu cerminan nilai yang dirasakan diri individu bahwa dirinya memiliki kemampuan dan keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan didalam organisasi

Hasil penelitian (Mujiatun, 2015), (Kautsaryda & Prabowo, 2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2.3.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dapat mampu meningkatkan komitmen organisasi (Busro, 2018).

Hasil Penelitian (Sembiring & Tanjung, 2021), (Indriyanto, 2013) (Nugroho, 2013) kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pelatihan juga bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Busro, 2018).

Hal ini pernah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Elizar, E., & Tanjung, Elizar, & Tanjung, 2018; Marjaya, & Pasaribu, 2019; Mujiatun, 2015; Prayogi & Nursidin, 2018; Siswadi, 2016; Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Astuti, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Mathis & Jackson, 2011).

Hasil penelitian (Krisnawati & Suartana, 2017; Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, 2018; Murty & Hudiwinarsih, 2012; Suwardi & Utomo, 2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

2.3.5. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan disini termasuk kedalam inteligensi dan kemampuan kerja. Sangat jelas keterkaitannya bahwa kemampuan kerja pasti akan menghasilkan kinerja yang baik” (Mangkunegara, 2017). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nenny Anggraeni dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah

Hal ini pernah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017; Mailisa, *et.al*, 2016), (Arianty, 2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.6. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

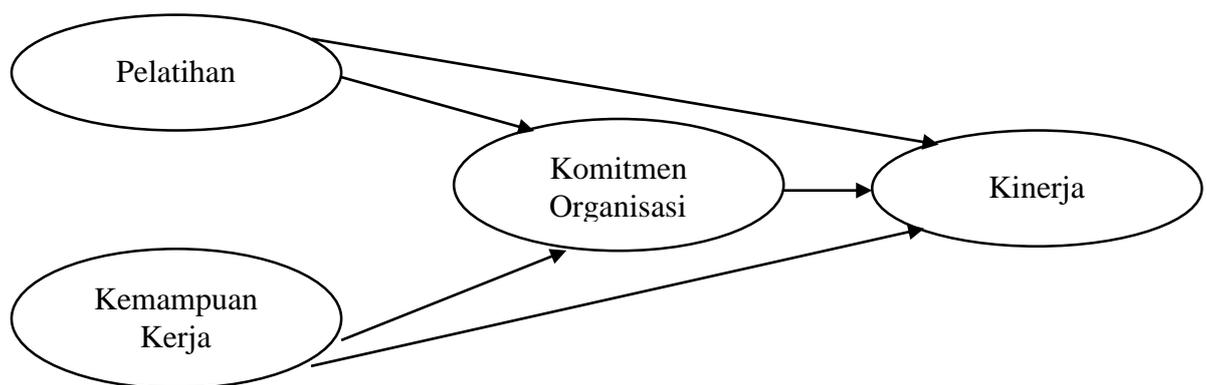
Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen menerapkan pelatihan dan memiliki kemampuan kerja yang baik serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Oleh sebab itu pelatihan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi merupakan suatu unsur yang mutlak digalakkan dan diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2017), (Hendrawa & Wahyuni, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.3.7. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara menanamkan komitmen karyawannya terhadap organisasi. Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, 2017), (Hendrawa & Wahyuni, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar. 2.1

Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
3. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
4. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
5. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan.