

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Sutrisno, (2014:151) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan, 2010 (dalam Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Menurut Hasibuan, dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1166) (dalam Umi Narimawati, Redho Anggara) Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Dalam Ngurah, G., & Adinegara, J. (2018) Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. (dalam Hakim, L., & Mardianto, T. 2019) Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah

pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

2.1.1.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, 2014 (dalam Widyawaty Mashar, 2015), mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + 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 ia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3 Indikator - indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:89) (dalam Eri Sopyanti Herlina, D. Deni Koswara, Dedy Achmad Kurniady, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (jobdescription).

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mayer and Allen, (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015) Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dala sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge, 2008 (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginnannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

(Dalam Umi Narimawati, S. 2007) Komitmen organisasi mengacu pada tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan niat untuk tetap bertahan di dalamnya organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan Kuesioner Komitmen organisasi dikembangkan oleh Meyer et al. menjadi tiga bentuk yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif.

Allen & Meyer (dalam Nurdiana Mulyatini, Suryana Sumantri, Umi Narimawati. 2019) Komitmen organisasi dikonseptualisasikan dan diukur dengan tiga model komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang menghubungkan komponen-komponen tersebut seperti pergantian karyawan dengan berbagai konsep, dimana karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan dalam organisasi. Secara umum, konseptualisasi komitmen melibatkan perbedaan dan kondisi psikologis yang mengarah pada perkembangan perilaku yang diharapkan.

Marthis dan Jackson (dalam Henry Syauta, J., Afnan Troena, E., & Setiawan, M. 2012). memberikan definisi, komitmen organisasi adalah derajat kepercayaan karyawan terhadap dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Luthans, (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan tertentu.

Robbins; Folorunso, et al. 2014 (dalam Ngurah, G., & Adinegara, J. 2018) Komitmen organisasi adalah salah satu sikap terkait pekerjaan yang telah banyak dilakukan penelitian khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya signifikansinya telah didokumentasikan dalam literatur. Komitmen organisasi merupakan subjek dalam sebuah organisasi yang penting karena tingkat komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap beberapa hasil organisasi yang menguntungkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Greberg and Baron, (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015) ada lima faktor penting yang mempengaruhi keberadaan komitmen organisasi pekerja dalam sebuah organisasi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik kerja (*job characteristics*)

Komitmen organisasi akan cenderung meningkat apa bila pekerjaan memperoleh tanggung jawab yang lebih dalam dan luas terhadap tugas-tugas yang dikerjakan dan memiliki kesempatan luas untuk dipromosikan (Currt et,al, 2006). Peningkatan komitmen organisasi diantara individu pekerja memberikan indikasi bahwa organisasi telah membuat tugas-tugas lebih menarik dan bermakna, membuka peluang bagi pekerja untuk lebih kreatif mengembangkan gagasannya, dan pemberian otonomi yang besar kepada pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Otonomi dan variasi kerja sebagai bagian dari karakteristik kerja diyakini memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi.

2. Sifat-sifat dari imbalan yang diterima Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan perencanaan pembagian keuntungan (*profit sharing plan*) yang dilakukan oleh perusahaan. karyawan akan menerima insentif atau bonus yang proporsional dengan keuntungan perusahaan dan untuk meyakinkan hal ini kepada karyawan maka perencanaan pembagian keuntungan diadministrasikan secara jelas dan diterapkan dengan cara adil.
3. Keberadaan kesempatan kerja alternative
Adanya kesempatan yang besar untuk memperoleh pekerjaan di luar organisasi tempat karyawan bekerja cenderung akan mendorong turunnya komitmen organisasi karyawan jika kesempatan kerja alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar baik secara finansial maupun nonfinansial.
4. Perlakuan pendatang baru dalam organisasi (*treatment of newcomer*)
Organisasi biasanya melakukan berbagai hal untuk membantu para pekerja yang baru bekerja dari awal dan menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang produktif. Perlakuan dari organisasi yang berlebihan terhadap pekerja baru akan memberikan rasa cemburu dan tidak adil bagi pekerja lama sehingga komitmen organisasi menurun. Oleh karena itu untuk mengatasi hal ini maka organisasi perlu melakukan metode rekrutasi yang tepat, pola komunikasi yang interaktif kepada karyawan, dan sistem organisasi yang telah disepakati bersama.
5. Karakteristik pribadi

Karyawan yang memiliki jabatan lebih banyak dalam organisasi maka mereka akan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi atau lebih besar dari pada karyawan yang memiliki atau dengan kata lain dipekerjakan dalam jangka waktu lebih pendek. Gender sebagai karakteristik pribadi juga ditemukan berhubungan dengan komitmen. Perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dari pada laki-laki karena perempuan memiliki rasa pertalian dengan organisasi yang lebih besar.

2.1.2.3 Indikator - indikator Komitmen Organisasi

Adapun Menurut Mayer and Allen, (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015) dalam mengukur komponen komitmen organisasi dengan menggunakan tiga komponen, yaitu komitmen kerja afektif, komitmen kerja kontinyu, dan komitmen kerja normatif

dengan menggunakan masing-masing tiga indikator sebagai berikut :

a. Komitmen afektif (*affective commitmen*)

Adalah penilaian responden terhadap keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa sepaham dengan tujuan organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Masa karir adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan pengembangan kemampuan diri dalam kehidupan karyawan.
- 2) Arti penting organisasi adalah penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan.

- 3) Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang dirasakan pada organisasi tempatnya bekerja.

b. Komitmen kontinyu (*continuance commitmen*)

Adalah penilaian responden terhadap sebuah keinginan dan perasaan yang kuat untuk tidak beralih ke organisasi lain dikarenakan merasa ada kerugian. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan tetap dalam organisasi adalah penilaian responden terhadap perasaan yang ingin selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan.
- 2) Pertimbangan meninggalkan organisasi adalah penilaian responden terhadap segala hal yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi.
- 3) Pertimbangan bekerja ditempat lain adalah penilaian responden segala hal yang memungkinkan diterima dan akan dirasakan jika bekerja ditempat lain.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Adalah penilaian responden terhadap apa yang seharusnya dilakukan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Perasaan setia terhadap organisasi adalah penilaian responden terhadap segala perasaan yang ditunjukkan pada organisasi.
- 2) Perasaan bersalah adalah penilaian responden terhadap segala hal yang timbul akibat meninggalkan organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan.
- 3) Hutang budi pada organisasi adalah penilaian responden terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan.

2.1.3 Pendidikan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan

Menurut W.J.S. Poewardaminto (dalam Rizal Armawansyah, Heru Susilo, M Djudi Mukzam, 2016) Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:263), Pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik.

Handoko, 2004:104 (dalam Adhytia G. Tua, Bernhard Tewel, Merlyn Karuntu, 2014) menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 (dalam Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2014) tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud

pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

menurut Hasbullah, (dalam Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, Merlyn Karuntu, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3.3 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 (dalam Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2014), indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan (pendidikan nonformal). Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Melmambessy Moses (2011:69) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan 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.

Menurut Dessler (dalam Muhammad Muhlis, 2018) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Sikula, 1981 dalam jurnal yang sama, pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan salah satu proses dalam peningkatan dan pengembangan kinerja pegawai, melalui Pelatihan karyawan diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena itu pelatihan memiliki arti penting bagi karyawan. Karyawan untuk mengembangkan sistem berdasarkan karir dan pelatihan prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan professional berkelanjutan dan berkelanjutan (dalam Dalimunthe, D. M. J. F., & Muda, I. 2017).

2.1.4.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hasibuan, 2010:75 (dalam Widyawaty Mashar, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Peserta
2. Pelatih/Instruktur
3. Fasilitas Pelatihan
4. Kurikulum dan
5. Dana Pelatihan

2.1.4.3 Indikator - indikator Pelatihan

Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara, 2013 (dalam Muhammad Muhlis, 2018) .

Menurut Melmambessy Moses (2011:69) (dalam Widyawaty Mashar, 2015), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Komang Joni Udayana, (2015)	<p>Judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja.</p> <p>Metode dengan metode dokumentasi dan kuisisioner. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda yang meliputi uji-t, uji-f, koefisien determinasi.</p> <p>Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang berjumlah 21 orang.</p>	Hasil penelitian ini Menunjukkan Komitmen Organisasi; (1) <i>affective</i> berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (2) <i>continuance</i> berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) <i>normative</i> berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) <i>affective</i> , <i>continuance</i> , dan <i>normative</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. peneliti terdahulu hanya memiliki satu variabel x, sedangkan penulis akan menggunakan 3 variabel x 2. Perbedaan lokasi penelitian
2	Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami, (2013)	<p>Judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu).</p>	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan (X1), Kebanggaan Karyawan (X2) dan	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hanya Menggunakan 2 Variabel, sedangkan Penulis akan menggunakan 4 Variable.

		<p>Metode Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif</p> <p>Sampel Teknik pengambilan sampelnya menggunakan <i>proportionade random sampling</i></p>	Kesetiaan Karyawan (X3) terhadap Prestasi Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F.	<p>2. Perbedaan lokasi penelitian</p> <p>Persamaan :</p> <p>1. Variable X dan Y sama dengan yang akan Penulis Teliti.</p>
3	Widyawaty Mashar, (2015)	<p>Judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu</p> <p>Metode menggunakan metode <i>simple random sampling</i>.</p> <p>Sampel sampel yang digunakan adalah Pegawai Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dimana jumlah sampel jenuh ditetapkan sebanyak 35 responden.</p>	Data –data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,621 + 1,332X$. Hasil uji t diperoleh Thitung sebesar $15,354 > T_{tabel}$ sebesar 1,69. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.	<p>Perbedaan :</p> <p>1. Hanya Menggunakan 2 Variabel, sedangkan Penulis akan menggunakan 4 Variable.</p> <p>2. Perbedaan lokasi penelitian</p> <p>Persamaan :</p> <p>1. Variable X dan Y sama dengan yang akan Penulis Teliti.</p> <p>2. Sama-sama menggunakan sampel jenuh</p>
4	Rizal Armawansyah, Heru Susilo, M Djudi Mukzam, (2016)	<p>Judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)</p>	Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja	<p>Perbedaan :</p> <p>1. Hanya Menggunakan 3 Variabel, sedangkan Penulis akan menggunakan 4 Variable.</p>

		<p>Metode Yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda</p> <p>Sampel Penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan sampel sebanyak 65 orang.</p>	<p>Karyawan dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,331 > 3,145$ atau nilai $\text{sig } F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka hal ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>	<p>2. Perbedaan lokasi penelitian</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable X1 dan X2 dan Y, sama dengan yang akan penulis teliti.
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu memiliki acuan dalam penelitian, guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis. Sebuah organisasi atau Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung faktor manusia yang baik.

Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh Organisasi maupun perusahaan, karena manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia Merupakan Faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi maupun perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangannya. Salah satu cara untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan Prestasi Kerja Karyawan.

Sutrisno, (2014:151) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan, 2010 (dalam Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mayer and Allen, 2009 (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015) Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge, 2008 (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut W.J.S. Poewardaminto: 1985 (dalam Rizal Armawansyah, Heru Susilo, M Djudi Mukzam, 2016) Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan

memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sedangkan Handoko, 2004:104 (dalam Adhytia G. Tua, Bernhard Tewel, Merlyn Karuntu, 2014) menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

Menurut Melmambessy Moses (2011:69) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan 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.

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas penelitian ini akan mengkaji pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT. INTI Bandung. Salah satu factor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya komitmen, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau

karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan untuk kemajuan perusahaan. Perlu didukung adanya komitmen organisasi terhadap pegawai, juga pendidikan dan pelatihan dengan tujuan menghasilkan karyawan yang memiliki motivasi pengetahuan dan prestasi kerja yang baik agar tercapainya sumber daya manusia yang handal.

2.3.1 Hubungan antar Variable Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja

Apabila semakin tinggi tingkat komitmen karyawan organisasi suatu perusahaan, maka niat berpindah pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan semakin rendah, sebaliknya apabila tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut rendah, maka semakin tinggi niat berpindah pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal tersebut dikuatkan oleh para peneliti yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perpindahan karyawan (Robbins dan Judge, 2012). Michaels dan Spector (1982, dalam Kurniawan, 2009) berpendapat bahwa komitmen terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan.

Penelitian Dessler (dalam Bagus, 2010) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan

prestasi yang baik. Dengan tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya menyebabkan karyawan merasa nyaman didalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan akan berjuang untuk melakukan segala sesuatu untuk kemajuan organisasi serta karirnya sendiri. Sehingga selain karyawan itu sendiri, organisasi harus dapat memperhatikan apa yang menjadi keinginan karyawan sehingga tujuan – tujuan organisasi dapat dicapai bersama.

Perusahaan hendaknya memberikan program yang bermanfaat untuk meningkatkan serta mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Misalnya memberikan penghargaan atas apa yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan berlomba-lomba untuk membuat prestasi lainnya. Selain itu perusahaan juga dapat membentuk team building terhadap karyawan yang mana memungkinkan kelompok kerja untuk bekerja lebih efektif serta dapat meningkatkan prestasi mereka.

b. Pengaruh Pendidikan dengan Prestasi Kerja

Dengan perantaraan pendidikanlah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai ketrampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan dalam perusahaan agar tercapainya tujuan, disinilah timbul adanya prestasi kerja terhadap pegawai atas

kemampuan nya dalam menyelesaikan dan memahami tugas yang ada diperusahaan.

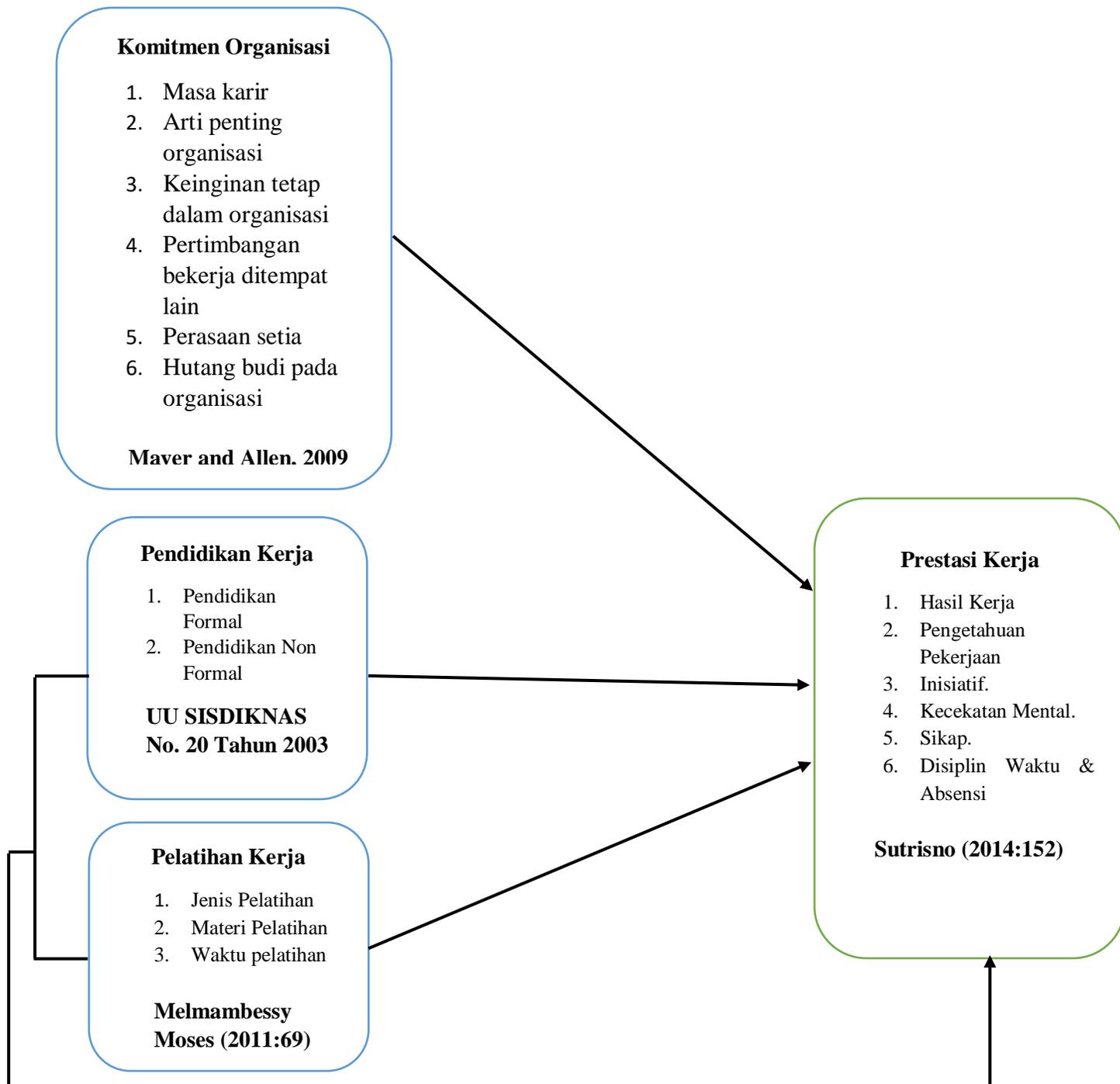
c. Pengaruh Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas penelitian ini akan mengkaji pengaruh komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan pada PT. INTI Bandung. Salah satu factor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya komitmen, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan untuk kemajuan perusahaan.

Perlu didukung adanya komitmen organisasi terhadap pegawai, juga pendidikan dan pelatihan dengan tujuan menghasilkan karyawan yang memiliki motivasi pengetahuan dan prestasi kerja yang baik agar tercapainya sumber daya manusia yang handal.

2.4 Paradigma Pemikiran



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka dikatakan bahwa hipotesis sifatnya sementara karena jawaban masih didasarkan pada teori (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan Paradigma yang sudah dijabarkan di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh Signifikan Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

H₂: Pendidikan Kerja mempunyai pengaruh Signifikan Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

H₃: Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh Signifikan Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

H₄: Pendidikan dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh Signifikan Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.