

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang krusial dan cukup dominan didalam kegiatan sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia melakukan perencanaan, pengendalian, pengawasan serta menjadi pelaku utama dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan (Sinambela *et al.*, 2021). Menurut Ansory dan Indrasari, (2019) sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai aktivis dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun industri dan berguna sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan kompetensinya. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan karena hasil kinerja karyawan yang baik, merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Banyak literatur akademisi dan praktisi yang telah mengupas tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi penting bagi nilai perusahaan, mengingat hampir semua kegiatan di dalam perusahaan digerakkan oleh manusia. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang

telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Sinambela, 2019). Menurut Basuki dan Khalid (2021) kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, karena kinerja mempengaruhi volume atau kuantitas pekerjaan yang diberikan, kinerja yang buruk dari setiap karyawan akan mempengaruhi efektifitas di suatu perusahaan (Amegayibor, 2021).

Salah satu perusahaan yang mengelola sumber daya air di setiap daerah adalah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar merupakan perusahaan yang dikelola oleh pemerintah daerah yang dalam pengoperasiannya sebagai badan pelayanan masyarakat, sehingga dalam kegiatan operasional Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar dibutuhkan peran sumber daya manusia yang baik guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar merupakan perusahaan daerah yang dimiliki oleh pemerintah Kota Denpasar yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum untuk daerah Kota Denpasar. Perumda Air Minum Kota Denpasar berfungsi sebagai lembaga bisnis, yang berorientasi pada laba melalui efisiensi lembaga dan juga berfungsi sebagai lembaga sosial. Berdasarkan data kependudukan menurut BPS Kota Denpasar tahun 2022, jumlah penduduk yang terlayani di wilayah Kota Denpasar sebanyak 342.124 jiwa atau 47,07% dari jumlah penduduk sebanyak 726.808 jiwa. Artinya, masih terdapat 402.684 jiwa atau 53,03% penduduk yang

masih belum terjangkau oleh perusahaan. Sebagai salah satu Perumda Air Minum yang melayani wilayah padat penduduk seperti Kota Denpasar, karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar diuntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut merupakan data penilaian kinerja Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Perumda Air Minum
Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2020 - 2022

No	Aspek	Nilai		
		2020	2021	2022
1	Keuangan	0,84	0,98	1,15
2	Pelayanan	0,92	0,90	0,80
3	Operasional	1,38	1,47	1,54
4	Sumber Daya Manusia	0,66	0,59	0,63
Rata – rata		0,95	0,99	1,03

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terjadi peningkatan kinerja perusahaan dari tahun 2020 dengan rata- rata nilai sebesar 0,95, tahun 2021 dengan rata- rata nilai sebesar 0,99 dan tahun 2022 dengan rata- rata nilai sebesar 1,03. Walaupun tiga tahun terakhir kinerja perusahaan mengalami peningkatan, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan agar mencapai kinerja perusahaan yang lebih maksimal yaitu dari segi aspek pelayanan. Aspek pelayanan Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 0,92, tahun 2021 sebesar 0,90 dan tahun 2022 sebesar 0,80. Hal ini menjadi menarik untuk di teliti karena Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar

tetap bisa meningkatkan kinerjanya pada masa pandemi Covid-19 yang mana kita ketahui pada masa Covid-19 masih banyak perusahaan tidak mampu untuk mempertahankan kinerjanya secara maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Dalam sebuah organisasi, disiplin mencerminkan bahwa karyawan mengikuti aturan dan peraturan keputusan organisasi (Safitri *et al.*, 2021). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019). Disiplin dalam kerja menjamin terwujudnya tata tertib dan kelancaran pengerjaan tugas, dengan begitu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai target perusahaan (Zillah *et al.*, 2022). Menurut Liyas dan Primadi (2020) disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran agar karyawan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, salah satu contoh karyawan tepat waktu saat datang dan pulang dari kantor, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar, didapatkan informasi bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja, jika hal terjadi secara terus-menerus tentu saja dapat menghambat produktifitas perusahaan. Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan pada Perumda Air Minum
Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Senyatanya (hari)	Persentase hari yang hilang
	A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E:(D \times 100\%)$
1	Januari	305	27	8235	203	8032	2,47%
2	Februari	305	24	7320	231	7089	3,16%
3	Maret	305	27	8235	258	7977	3,13%
4	April	305	26	7930	283	7647	3,57%
5	Mei	305	27	8235	249	7986	3,02%
6	Juni	305	26	7930	224	7706	2,82%
7	Juli	305	27	8235	242	7993	2,94%
8	Agustus	305	27	8235	271	7964	3,29%
9	September	305	26	7930	258	7672	3,25%
10	Oktober	305	27	8235	263	7972	3,19%
11	November	305	26	7930	215	7715	2,71%
12	Desember	305	27	8235	216	8019	2,62%
Rata-rata							3,02%

Sumber : Ka.Sub Bag. Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar dari bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami fluktuasi di mana rata-rata persentase tingkat absensi karyawan sebesar 3,02%. Menurut Yasa (2018), tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Dalam hal ini disiplin dalam bekerja harus ditumbuhkan dan dikembangkan dalam diri setiap individu ataupun kelompok dalam perusahaan, karena disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga

bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan Salim dan Ernanda (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sanjaya (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Persada dan Nabella (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun adapun hasil penelitian berbeda yang dilakukan Sutaguna *et al.*, (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin *et al.*, (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja, pelatihan juga memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan (Priansa, 2019). Menurut Adianto dan Sugiyanto (2019), pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi. Bariqi (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai skill dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar, didapatkan informasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang telah diberikan karena kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan. Hal ini mengakibatkan kesenjangan antar karyawan, karena tidak semua karyawan dibekali pengetahuan dan keterampilan untuk berkembang dan melakukan pembaharuan untuk menjalani pekerjaan saat ini. Selain itu, pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan belum didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga tujuan dari pelatihan kerja belum sepenuhnya tercapai. Sehingga akan berakibat kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut merupakan data pelatihan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Pelatihan Karyawan Perumda Air Minum
Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022

No	Bulan	Target Pelatihan (karyawan)	Realisasi Pelatihan (karyawan)	Karyawan yang tidak mengikuti pelatihan
1	Januari	43	13	30
2	Februari	22	22	0
3	Maret	34	31	3
4	April	38	26	12
5	Mei	35	28	7
6	Juni	42	37	5
7	Juli	27	25	2
8	Agustus	8	7	1
9	September	12	12	0
10	Oktober	20	20	0
11	November	18	18	0
12	Desember	6	6	0

Sumber : Ka.Sub Bag. Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dikatakan bahwa tidak semua karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar tahun 2022 mengikuti pelatihan

yang telah diberikan, masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yaitu pada bulan Januari sebanyak 30 orang, Maret sebanyak 3 orang, April sebanyak 12 orang, Mei sebanyak 7 orang, Juni sebanyak 5 orang, Juli sebanyak 2 orang dan Agustus sebanyak 1 orang. Dalam hal ini pelatihan bagi karyawan penting untuk dilakukan, karena dengan memberikan pelatihan pada karyawan akan dapat menghindarkan risiko yang sangat besar bagi perusahaan seperti kecelakaan kerja maupun keinginan karyawan untuk *resign*. Kecelakaan kerja bisa dapat terjadi apabila perusahaan mengabaikan pelatihan bagi karyawan. Selain itu tingkat karyawan yang akan *resign* juga akan meningkat karena karyawan akan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan sehingga pelatihan harus dilakukan secara berkesinambungan agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Penelitian yang dilakukan Dewi *et al.*, (2023) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Niati *et al.*, (2021) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono *et al.*, (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun adapun hasil penelitian berbeda yang dilakukan Hardiningrum *et al.*, (2023) menyatakan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati, (2021) menyatakan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan adalah variabel mediasi komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana dan Prayogi, 2021). Menurut Frimayasa dan Lawu (2020) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas - tugas serta loyal terhadap perusahaan (Budiantara *et al.*, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar, didapatkan informasi bahwa masih terdapat karyawan yang menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini mengindikasikan masih kurangnya komitmen organisasi dalam diri karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah akan memiliki sikap yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. (Frimayasa dan Lawu 2020). Dalam hal ini komitmen setiap karyawan

harus tetap di tumbuhkan dan di jaga karena karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Ekhsan dan Handayani (2022) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hendri *et al.*, (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febrina dan Syamsir (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Loan (2020) juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun adapun hasil penelitian berbeda yang dilakukan Rahayu dan Yanti (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah ditemukan dan *research gap* yang telah ungkapkan, dimana adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja, pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?

- 2) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?
- 5) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?
- 6) Bagaimanakah komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?
- 7) Bagaimanakah komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, penyelesaian operasional dan kebijakan.

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian dalam bidang yang terkait dengan pemasaran di masa mendatang.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi terkait dengan disiplin kerja, pelatihan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan

sebagai sumber rujukan tambahan dalam penelitian lanjutan terkait dengan disiplin kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2018), teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai teori penetapan tujuan, disiplin kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) dan dikembangkan oleh Lunenburg (2011) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan,

niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar yang dapat berpengaruh pula pada pencapaian visi perusahaan yaitu menjadi menjadi perusahaan yang sehat dengan pelayanan prima. Variabel disiplin kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut ini akan di kemukakan definisi - definisi mengenai kinerja menurut berapa ahli. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019). Menurut Basuki dan Khalid (2021) kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu

organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka. Afandi (2020), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 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 karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

(tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

3) Indikator kinerja karyawan

Hasibuan (2019), menyebutkan alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah :

- a) Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b) Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f) Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Rifa'i (2019) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Singodimedjo (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3) Indikator disiplin kerja

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

- e) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.4 Pelatihan

1) Pengertian pelatihan

Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Hamali dan Budihastuti, 2019). Pelatihan menurut Mon dan Mulyadi (2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Priansa (2019) pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan.

Mathis dan Jackson (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dari pendapat-pendapat diatas, dapat

disimpulkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik.

2) Tujuan Pelatihan

Menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan adalah :

a) Memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan dengan kinerja buruk akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahuan baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b) Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.

Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.

c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.

Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan

perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.

d) Meringankan persoalan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

3) Indikator pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya menurut Wahyuningsih (2019) dapat diukur melalui:

a) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

b) Materi

Materi dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

c) Metode

Metode yang digunakan dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

d) Kualifikasi peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

e) Kualifikasi pelatih

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian komitmen organisasi

Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Menurut Frimayasa dan Lawu (2020) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan,

rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Menurut Mardiyana *et al.*, (2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins *et al.*, 2014). Anisykurlillah *et al.*, (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2) Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi

Menurut Hasibuan (2018) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a) Faktor Kesadaran

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

b) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.

3) Indikator komitmen organisasi

Menurut Kharis (2019) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

a) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

b) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyaltitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

c) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil - hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut.

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Variabel				Hasil Temuan
			DK	PK	KO	KK	
1	Salim, dan Ernanda (2023) <i>Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	-	X	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Sanjaya (2023) <i>The effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Ros Hotel in Yogyakarta</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	-	X	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Persada dan Nabella (2023) <i>The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia</i>	1. Disiplin Kerja 2. Pelatihan 3. Kinerja Karyawan	X	X	-	X	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4	Sutaguna et al., (2023) <i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance at the PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	-	X	Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
5	Kelibulin et al., (2020) <i>The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	-	X	Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
6	Dewi et al., (2023) <i>The Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Employees in the Food and Beverage Service Department at The Laguna, a Luxury Collection Resort and Spa</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	-	X	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Niati et al., (2021) <i>The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable at PT. Asam Jawa in South Labuhanbatu Regency</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	-	X	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

8	Haryono <i>et al.</i> , (2020) <i>The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia of the South Lampung Regency National Education Office</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	-	X	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Hardiningrum <i>et al.</i> , (2023) <i>Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	-	X	Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
10	Andayani dan Hirawati, (2021) <i>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	-	X	Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
11	Ekhsan dan Handayani (2022) <i>The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance at f PT Kaneta Indonesia</i>	1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan	-	-	X	X	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12	Hendri <i>et al.</i> , (2019) <i>The Impact of Organizational Commitment on Job Performance in Central Lampung</i>	1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan	-	-	X	X	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

	<i>Regency, Metro municipality and East Lampung Regency</i>						karyawan
13	Febrina dan Syamsir (2020) <i>The Influence Of Integrity And Commitment Organizational On Employee Performance at the Secretariat Office of Sawahlunto, West Sumatra</i>	1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan	-	-	X	X	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Rahayu dan Yanti (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang	1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan	-	-	X	X	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
15	Atika et al., (2023) <i>Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	X	-	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
16	Kartini et al., (2022) <i>The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Rewards On Organizational Commitment in manufacturing automotive wire in the</i>	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	X	-	X	-	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

	<i>Jababeka Cikarang area</i>						
17	Rawashdeh dan Tamimi (2020) <i>The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals</i>	1. Pelatihan 2. Kinerja Karyawan	-	X	X	-	Pelatihan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi
18	Loan (2020) <i>The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction In Non-Western Countries</i>	1. Komitmen Organisasi 2. Kinerja Karyawan	-	-	X	X	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
19	Sutarman dan Elmi. (2024). <i>The Influence of Work Discipline and Workload on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) Employees with Organizational Commitment as a Mediating Variable in Subdistricts of West Jakarta Regional</i>	1. Disiplin kerja 2. Komitmen Organisasi	X	-	X	-	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Keterangan : DK (Disiplin Kerja), P (Pelatihan), KO (Komitmen Organisasi), KK (Kinerja Karyawan)