

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus tindak pidana didunia BPR telah banyak terjadi di Indonesia. Banyak BPR yang dicabut usahanya dikarenakan adanya fraud yang dilakukan oleh pengurusnya. Salah satunya karena BPR tidak melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik atau tidak adanya penerapan GCG. Oleh karena itu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) lebih ditekankan untuk memperkuat tata kelola perusahaan yang dapat mencegah terjadinya tindakan pengelola yang membuat BPR itu tutup. Ikatan Profesional Bank Perkreditan Rakyat menyatakan pentingnya peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia BPR. Selain itu meningkatkan penguatan sistem pengawasan, kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan punya integritas sangat diperlukan Berdasarkan fenomena diatas maka peran sumber daya manusia sangat penting dalam peningkatan kinerja. (Corinne, 2019:3).

SDM adalah berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Andi, dkk.2020:63). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Andi, dkk. 2020:63). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi

merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. (Sapitri, 2016:2).

Nababan, dkk. (2016:752) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. (Burhannudin, dkk. 2019:192). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Edison.*et, al.* 2017:192).

Performance atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Suryanto dan Amboningtyas, 2017:3). Menurut Sudaryo dan Kusumawardani. (2020:48) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi.

(2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Nurjaya, (2021:63) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Dari uraian ketiga pendapat pengertian kinerja maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan. (Putri, 2017:64). Indikator kinerja karyawan menurut Saragih, (2019:28-29) terdapat kehadiran.

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Putri, 2017). Menurut Syarif (2018:28) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. (Mekta, 2016:50) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat

tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Haris (2017:33) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Dari uraian ketiga pendapat pengertian komitmen organisasi maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. (Husnah, dkk. 2018:38).

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Husnah, dkk. (2018:44) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Putri (2017:35) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat volume kinerja karyawan. Menurut Renyut, *et.al.*, (2017:27) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi yang dimiliki baik tidak meningkatkan kinerja.

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Marsoit, dkk. (2017:16) komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat komitmen organisasi rendah, maka tingkat kinerja karyawan juga rendah. Menurut Kurniawan, *et al.*, (2020:83) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Artinya komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Husnah, 2018). Menurut Hamali (2016:62) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Zulkarnaen, dkk. (2018:158) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Nababan, dkk. (2016:753) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian ketiga pendapat pengertian pelatihan kerja maka dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan mendatang. (Husnah, dkk. 2018).

Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Marsoit, dkk. (2017:75) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan kerja diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Husnah, dkk. (2018:44) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anggereni (2018:614) pelatihan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan semakin sering dilakukan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Menurut Suryantiko dan Lumintang (2018:358) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Husnah (2016:44) pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika diasumsikan pelatihan meningkat dan variabel lainnya dianggap *constant*, maka kinerja karyawan menurun.

OCB mempengaruhi kinerja karyawan (Lasmi, dkk. 2018). Robbins (Pristiwati dan Sunuharyo, 2018:162), mengatakan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi, dkk. 2016:2). Menurut Hanapi, dkk. (2020) mengemukakan OCB merupakan perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Dari uraian ketiga pendapat OCB maka dapat disimpulkan OCB adalah suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. (Wati dan Surjanti, 2018:181).

OCB mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Pristiwati dan Sunuharyo (2018:166) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki OCB yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga. Menurut Sari (2016:68) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang di dalamnya terdapat partisipasi dan loyalitas sangat berpengaruh terhadap kerjanya. Menurut Lasmi, dkk. (2018:7) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Lukito (2020:8) OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Kurniawan, *et al.*, (2020:83) OCB berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya OCB secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Husnah, dkk. 2018). Nabawi, (2019:171) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017:173) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

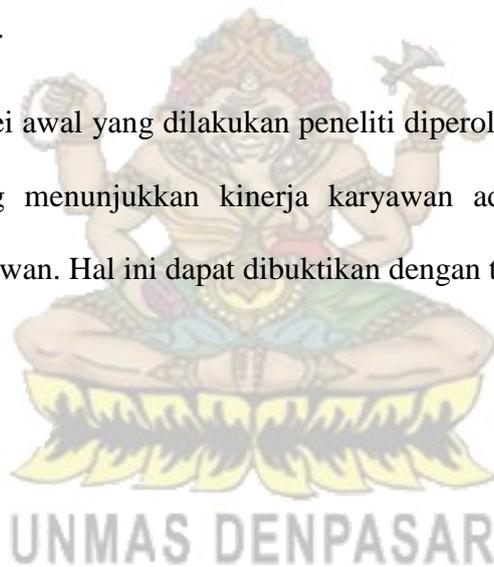
pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, dkk., 2016:46). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Husnah, 2018:34).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Husnah, dkk. (2018:44) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lestary dan Harmon (2017:101) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang. Menurut Firdaus (2017:13) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Menurut Muhammad, dkk., (2016:54) lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Suhardi, (2019:310) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Artha Bali Jaya yang dipimpin oleh DRS. I Made Kerta. PT. BPR Artha Bali Jaya didirikan pada tahun 1989 dengan jumlah 78 karyawan. PT. BPR Artha Bali Jaya adalah usaha yang bergerak di bidang jasa perbankan berbentuk perseroan terbatas yang menerima simpanan dalam bentuk deposito, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan memberi produk layanan keuangan dalam bentuk pinjaman/kredit.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di PT.BPR Artha Bali Jaya yang menunjukkan kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tabel 1.1.



Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan
PT. BPR Artha Bali Jaya

| No. | Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Karyawan yang Absen (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Prosentase Absensi (%) |
|---------------|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) = (3)x(4) | (6) | (7) = (5)-(6) | (8) = (6):(5)x100% |
| 1 | Januari | 78 | 25 | 1.950 | 27 | 1.923 | 1,38 |
| 2 | Februari | 78 | 21 | 1.638 | 22 | 1.616 | 1,34 |
| 3 | Maret | 78 | 23 | 1.794 | 16 | 1.778 | 0,89 |
| 4 | April | 78 | 25 | 1.950 | 23 | 1.927 | 1,17 |
| 5 | Mei | 78 | 22 | 1.716 | 14 | 1.702 | 0,08 |
| 6 | Juni | 78 | 25 | 1.950 | 17 | 1.933 | 0,87 |
| 7 | Juli | 78 | 26 | 2.028 | 28 | 2.000 | 5,67 |
| 8 | Agustus | 78 | 24 | 1.872 | 16 | 1.856 | 0,85 |
| 9 | September | 78 | 22 | 1.716 | 24 | 1.692 | 1,39 |
| 10 | Oktober | 78 | 26 | 2.028 | 15 | 2.013 | 0,73 |
| 11 | November | 78 | 25 | 1.950 | 13 | 1.937 | 0,66 |
| 12 | Desember | 78 | 26 | 2.028 | 14 | 2.014 | 0,69 |
| Jumlah | | | 290 | 22.620 | 229 | 22.391 | 14,47 |

Tahun 2020

Sumber: Adm.Kredit PT. BPR Arta Bali Jaya

Berdasarkan dengan data pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa rata-rata absensi karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya yaitu sebesar 14,47 dan tingkat absensi pada bulan januari mencapai 27 orang dan bulan februari mencapai 22 orang dikarenakan pada bulan tersebut bertepatan dengan rahinan bali. Dalam hal ini

total rata-rata tersebut di kategorikan rendah, hal ini perlu diperbaiki agar terjadi peningkatan perhitungan absensi di setiap bulannya.

Berdasarkan dengan hasil kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari tingkat rata-rata absensi yaitu 14,47 yang mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi di PT.BPR Artha Bali Jaya dan masalah yang terjadi terkait dengan komitmen organisasi adalah kurangnya kesetiaan karyawan pada perusahaan dapat dilihat dengan rendahnya kehadiran karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya masalah yang terkait dengan pelatihan kerja yakni sikap (*attitude*) karyawan yang kurang baik dan kurang menerapkan 3S (senyum, sapa, salam) dapat menyebabkan kesan yang kurang baik antara karyawan maupun nasabah yang datang.

Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya masalah yang sering terjadi terkait dengan OCB adalah kurangnya sikap saling tolong menolong antar rekan kerja dalam satu divisi. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak berani mengambil resiko antar pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan di PT BPR. Artha Bali Jaya terkait dengan masalah lingkungan kerja yakni pemimpin yang kurang berkoordinasi dengan baik dengan para karyawannya sehingga hal ini menyebabkan pemecahan permasalahan yang ada pada karyawan ataupun perusahaan dilakukan secara kurang optimal. Pimpinan sering menjaga jarak

dengan karyawan, sehingga pimpinan terkesan kurang mengembangkan sikap bersahabat dengan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya ?
- 1.2.2 Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya ?
- 1.2.3 Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya ?
- 1.2.4 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya.
- 1.3.2 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya.
- 1.3.3 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan di BPR Artha Bali Jaya.
- 1.3.4 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Artha Bali Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi, pelatihan karyawan, OCB dan lingkungan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang menyusun laporan skripsi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia serta diharapkan dapat memberikan perubahan bagi perekonomian Indonesia secara umum. Selain itu, dapat juga sebagai acuan dalam mengatasi kinerja karyawan serta dapat mengurangi masalah yang terjadi akibat komitmen organisasi, pelatihan kerja, OCB dan lingkungan kerja karyawan di perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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 (Purnamasari, 2019:168). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018:12).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus

mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019:168). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan

bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini. (Laia, 2019:17). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Andi, dkk. 2020:63). SDM adalah berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Andi, dkk. 2020:63).

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Purnami, 2017:97) kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Purnami, (2017:97) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Purnami, (2017:97) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi. (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (Nurjaya, 2021:63) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan

2) **Kriteria – kriteria kinerja karyawan.**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini

memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, P. (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan persepsi seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.

g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) Tujuan Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

5) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (Saragih, 2019) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.
- b) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.
- c) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

- d) Keandalan karyawan Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Kahpi, 2020:55). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu lebih mementingkan kepentingan organisasinya dari pada kepentingan pribadinya, sehingga individu tersebut menjadi lebih loyal terhadap organisasinya (Kahpi, 2020:55). Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Marsoit, dkk. 2017). Wibowo (2016:225), mengemukakan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Edison dkk (2016:225) mengemukakan bahwa komitmen adalah suatu bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Berdasarkan

pendapat diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka.

2) Aspek Utama Dalam Komitmen Organisasi

Maghfiska, (2020) menyatakan bahwa Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

- a) Identifikasi dapat diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi,
- b) Keterlibatan Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang

telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan.

- c) Loyalitas loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Supriyanto (2016:124) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a) faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistencyorganizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

- c) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

4) Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Maghfiska, (2020) komitmen organisasi bersifat multi dimensi dan dapat dikelompokkan menjadi sepuluh, yaitu:

- a) Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
- b) Selalu mencari informasi tentang organisasi
- c) Selalu mencari tentang keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
- d) Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
- e) Menaruh perhatian pada hubungan kerja antara unit organisasi
- f) Berfikir positif terhadap kritik dari teman
- g) Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya
- h) Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
- i) Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
- j) Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

5) Indikator – Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi Siregar, (2019), keduanya lantas memberikan 3 indikator komitmen organisasi:

a) Kemauan karyawan

Hasil keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang begitu kuat sehingga mendorong orang untuk mengorbankan nilai-nilai yang lain. Dengan sistem penghargaan, disiplin dan motivasi kerja yang baik maka kemauan kerja akan muncul sehingga menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik.

b) Kesetiaan karyawan

Sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja

c) Kebanggaan karyawan

Perasaan bangga yang individu rasakan sebagai hasil pengidentifikasian diri dengan organisasi yang memiliki reputasi dan rekam jejak yang bagus dimana individu tersebut terlibat.

2.1.5 Pelatihan Kerja

1) Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Sibagariang, dkk. (2019:925) Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Sibagariang, dkk. (2019:925) Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut Hamali (2016:62) pelatihan bagi karyawan

merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Elizar dan Tanjung, (2018:47) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Nababan, dkk. (2016:753) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan mendatang.

2) Metode-Metode Pelatihan Kerja

Sitepu dan Sandro (2017) Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, obsesi serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan perlu dilakukan untuk karyawan dapat menggunakan berbagai alternatif metode-metode pelatihan atas kategori, yaitu :

- a) *Informational methods* biasanya menggunakan pendekatan suatu arah, dimana metode ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu.
- b) *Experiential Methods* ini menggunakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat tersedia, seperti komputer, guna menambah keterampilannya

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Elizar dan Tanjung, (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- a) Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
- b) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
- c) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
- d) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas-fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
- e) Kemampuan peserta pelatihan

4) Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Sitepu dan Sandro (2017) Jenis pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan keahlian interpersonal, meliputi: kepemimpinan, pelatihan, komunikasi, pembangunan tim, keragaman, dan kesadaran budaya serta keahlian interpersonal yang lainnya.
- b) Pelatihan teknis, meliputi: pelatihan produk dan pengetahuan, proses penjualan, teknologi informasi, penerapan komputer, keahlian teknik lain untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- c) Pelatihan bisnis meliputi, keuangan, pemasaran, kemampuan berproduksi, kualitas, rencana strategi, budaya organisasi.

- d) Mandatory meliputi, keamanan, kesehatan, dan keluhan hukum lainnya.
- e) Manajemen kinerja meliputi, pelatihan apa saja untuk membantu karyawan individu meningkatkan kinerja pekerjaannya.
- f) Mengatasi masalah atau pengambilan keputusan meliputi, pendefinisian masalah, menilai penyebab, kreatifitas dalam mengembangkan alternatif, menganalisis alternatif, memilih solusi.
- g) Personal meliputi, perencanaan karir, manajemen waktu, kebijakan, keuangan personal, pembicaraan uang.

5) Indikator – Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Wahyudin dan Addin, (2020) diantaranya:

a) Pengetahuan

Kepercayaan yang benar (*knowledge is justified true belief*).

Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia.

Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

b) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

c) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

d) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.6 Organizational Citizenship Behavior

1) Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan (Yumma & hamidah, 2017:28). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela (Kholifah, 2021:2).

OCB merupakan bentuk perilaku informal yang dimunculkan oleh individu selain perilaku formal sebagai bentuk kontribusi untuk kemajuan organisasi (Ratnaningsing, 2016:758). OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu

pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi, dkk. 2016:2). Menurut Hanapi, dkk. (2020:106) mengemukakan OCB merupakan perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan OCB adalah suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektivitas organisasi.

2) Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Fanny dan Admaja, (2017) Perilaku OCB dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan diantaranya, manfaat OCB yaitu:

- a) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b) OCB meningkatkan produktivitas manajer.
- c) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- d) OCB membantu memelihara fungsi kelompok.
- e) OCB menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan kelompok.
- f) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Triyanto dan Santoso (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang memberikan dampak cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan adalah:

- a) Budaya dan Iklim Organisasi
- b) Kepribadian dan Suasana Hati
- c) Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*
- d) Masa Kerja
- e) Jenis Kelamin (*Gender*)

4) Elemen-Elemen *Organizational Citizenship Behavior*

Kholifah (2021) Terdapat beberapa elemen dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni:

- a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- b) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak, perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- c) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

5) Indikator- Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* Manuruk, (2017) membagi OCB menjadi tujuh indikator:

a) Perilaku membantu

Setiap tindakan yang lebih memberikan keuntungan bagi orang lain daripada terhadap diri sendiri

b) Kepatuhan terhadap organisasi

Sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Dalam kepatuhan yang dinilai adalah ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan, aturan, ketentuan dan undang-undang yang berlaku. Sedangkan kepatutan lebih pada keluhuran budi pimpinan dalam mengambil keputusan.

c) *Sportsmanship*

Kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*,

d) Loyalitas terhadap organisasi

Kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

e) Inisiatif individual

Bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.

f) Kualitas sosial

Orang yang bertanggung jawab, memiliki sosial yang tinggi dialah orang yang memiliki kualitas serta kuantitas dikalangan masyarakat sosial tersebut.

g) Perkembangan diri

Segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

2.1.7 Lingkungan Kerja

1) Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad, (2016:47) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Muhammad, (2016:47) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2017).

Menurut Pandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Menurut Permatasari (2021:184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sinaga, (2019) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

- a) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi seluruh aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non

fisik ini juga adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

3) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Permatasari (2021;184), faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran udara
- d) Penerangan
- e) Music
- f) Keamanan
- g) Kebisingan

4) **Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yakni: pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar dengan skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Sedarmayanti (Sinaga, 2019).

5) Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Menurut Saragih, (2019) yaitu :

a) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

b) Hubungan dengan Rekan Kerja

Adanya hubungan yang harmonis yang terjalin di setiap perusahaan, baik hubungan antar rekan kerja maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

c) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang proses kelancaran karyawan dalam bekerja

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sapitri (2016). Dengan judul yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 76 responden dengan pengambilan sampel teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Pristiwati dan Sunuharyo (2018). Dengan judul yaitu pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Variable independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan variable dependen kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi

linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Saleh, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan komitmen oerganisasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan seluruh karyawan dengan menggunakan sampel 102 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Sudaryo dan Kusumawardani (2020). Dengan judul yaitu pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan. Variable independen dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan seluruh karyawan dengan sampel 76 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berbasis human resources scorecard pada PT Len Industri. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

berbasis human resources scorecard pada PT Len Industri. bahwa budaya dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan pada PT Len Industri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variable dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Hafifah (2020). Dengan judul yaitu pengaruh komitmen dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Variable independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal dengan variable dependen kinerja. Teknit analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. . Secara parsial Komitmen dan komunikasi Interpersonal juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Cahyani, dkk. (2020). Dengan judul yaitu pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode pengambilan data menggunakan data primer dan data sekunder dengan populasi yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian (KPrk) atau Kantor Pos Pemeriksa bagi Kantor Pos Cabang (Kpc) sejumlah 35 orang dan menggunakan sampling jenuh serta alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian berdasarkan berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f, dengan menggunakan SPSS 16.0 Hasil

penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variable independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variable dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Nababan (2016). Dengan judul yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja dengan variabel dependen kinerja. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Sugiarti (2016). Dengan judul yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan kerja dengan variabel dependen kinerja. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian survey dengan

rumusan hipotesis asosiatif yang dilakukan pada 36 orang karyawan pada perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk momen, uji t, dan regresi linear sederhana dengan perhitungan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Zulkarnaen, dkk. (2018). Dengan judul yaitu pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan kerja dan stress kerja dengan variabel dependen kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah

semua karyawan/i Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung Barat yaitu sebanyak 90 orang dengan jumlah sample dengan menggunakan teknik Slovin sebanyak 74 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas. Stres kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel dependen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Kurniasari, dkk. (2018) Dengan judul yaitu pelatihan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian adalah pengaruh pelatihan kerja dengan variabel dependen kinerja. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik penentuan sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner kepada semua karyawan PT. Kasumatama Mitra Selaras yang merupakan perusahaan outsourcing dengan jumlah

responden sebanyak 37 orang. Perhitungan angket ini dengan teknik perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi linier berganda. Dengan aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Adianto dan Sugiyanto (2019). Dengan judul yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja dengan variabel dependen kinerja. penelitian ini adalah Responden karyawan dengan menggunakan metode survey. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 77 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Sari dan Susilo (2020). Dengan judul yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*) yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas mediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pelatihan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.3 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sari (2015). Dengan judul yaitu pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb), komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ocb, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta berjumlah 50 orang, dimana seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, yang dinamakan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen ocb. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Suzana (2017). Dengan judul yaitu pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ocb dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen ocb. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat

dilihat pada tahun penelitian penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Pristiwati dan Sunuharyo (2018). Dengan judul yaitu pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Variable independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan variable dependen kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu ocb. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Lestari dan Ghaby (2018). Dengan judul yaitu pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ocb dengan variabel dependen kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling. Pengembangan model menggunakan pemodelan struktural. Pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (*partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen ocb. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Hanapi, dkk. (2020). Dengan judul yaitu pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (ocb) dengan variabel dependen kinerja. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan data kuantitatif, dengan metode ini meliputi Uji Koefisien Korelasi, Uji Determinasi, Uji T, Uji Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linear Berganda, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen ocb. Selain itu, penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Lukito dan Petra, (2020). Dengan judul yaitu pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ocb dengan variabel dependen kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi yaitu sebanyak 34 orang yang terdiri dari satu pimpinan dan 33 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen ocb. Selain itu, penelitian

sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Lestary dan Harmon (2017). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten

Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Supriyanto dan Mukzam (2018). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten

Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Nabawi (2019). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Saleh, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja

dan komitmen organisasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Sunarsi, dkk. (2020). Dengan judul yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu,

penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Nurjaya (2021). Dengan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.