

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi yang semakin pesat, menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan. Untuk itu perusahaan dituntut agar mampu beradaptasi, memanfaatkan peluang, dan berinovasi guna memperoleh keuntungan, baik dari segi finansial maupun non finansial. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan daya saing, dalam segi produk maupun kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh keuntungan, sehingga diperlukan adanya kinerja yang berkesinambungan, guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satunya dapat dilihat dari perkembangan industri pariwisata di Indonesia, khususnya di Pulau Bali. Pulau Bali merupakan salah satu destinasi pariwisata di Indonesia, dengan pemandangan pantai yang indah dan kebudayaan yang unik serta menarik, sehingga banyak wisatawan lokal maupun mancanegara berkunjung ke Pulau Bali. Perkembangan industri pariwisata di Pulau Bali yang semakin pesat, membuka peluang bagi para pengusaha dan investor asing untuk membuka bisnis perhotelan, mengingat banyaknya kunjungan wisatawan sehingga diperlukan banyak pilihan akomodasi perhotelan untuk menginap selama berkunjung ke Pulau Bali.

Menurut SK Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi No. Km 37/PW.340/MPPT-86 dalam Sulastiyono (2011), menyatakan hotel adalah

salah satu akomodasi yang mempergunakan bangunan untuk menyediakan jasapenginapan, makanan, dan minuman, serta penunjang lainnya. Agar dapat menarik minat konsumen, setiap hotel berlomba-lomba untuk memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik, guna memberikan kesan positif terhadap konsumen sehingga akan datang untuk menginap kembali. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peningkatan kinerja SDM (Sumber Daya Manusia), guna menciptakan kinerja yang berkesinambungan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi (2014), mengungkapkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), yang menjadi penggerak organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan menyatukan persepsi atau pandangan antara karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, untuk itu diperlukan adanya pelatihan, kompetensi, dan komitmen organisasional, guna mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Bangun (2012), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Tinofirei (2011), menyatakan kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektivitas

dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan.

Setiawan, dkk. (2014), karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari karyawan tersebut, sehingga dapat dijadikan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi (Rivai, 2011:552).

Faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelatihan. Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Ragawanti, dkk. (2014), kegiatan pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu, untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang, memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, memberikan pengalaman dan pengetahuan di dalam dan di luar kemampuan seorang pegawai guna memenuhi tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang lain, untuk memenuhi tuntutan perubahan dilakukan dengan meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan metode kerja dan memaksimalkan hasil kerja.

Menurut Ratnasari (2013), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui pelatihan maka karyawan memperoleh pengetahuan dan keahlian tertentu agar semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Safitri (2013), menemukan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya diperlukan pelatihan, tapi juga diperlukan adanya kesadaran dan kemauan dari karyawan untuk menerapkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Berhasilnya pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari upaya perusahaan dalam mengembangkan kompetensi karyawan. Menurut Riyanti (2015), kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari, seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Pattiasina, dkk. (2015), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu pada pekerjaan atau karakteristik individu yang memiliki dasar kausal atau sebagai kriteria kausal direferensikan, efektif atau sangat baik atau lebih unggul kinerja dalam situasi tertentu. Menurut Rinawati (2014), faktor kompetensi meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya, dimana semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

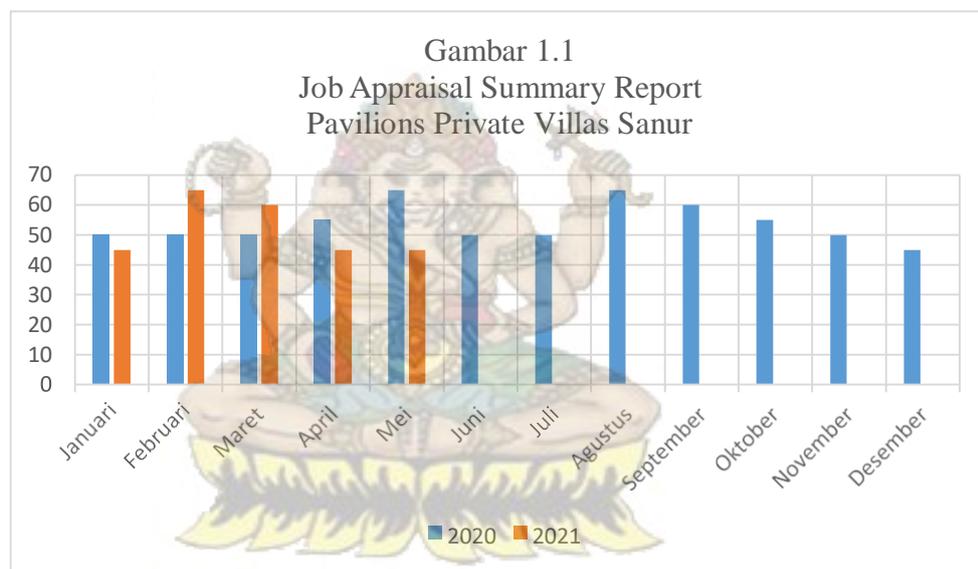
Menurut Supiyanto (2015), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi sebagai karakteristik individu dalam acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik

dalam sebuah pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ratnasari (2016), menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, melainkan bagaimana komitmennya dalam menerapkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki kedalam pekerjaan yang dijalankan saat ini.

Peningkatan kinerja karyawan juga tidak lepas dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Adekola, 2012:20). Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Priansa, 2014:22). Komitmen organisasional sangat penting, dimana karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Adiapsari (2012) dan Kristiwardhana (2011), komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja serta bertahan dalam suatu organisasi, selain itu komitmen organisasional akan tumbuh hubungan antara karyawan dan organisasi dimana merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas, sehingga akan membantu kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Pavilions Private Villas Sanur, yang terletak dikawasan Sanur, Denpasar. Pavilions Private Villas Sanur pernah mendapatkan rating *excellent* dari Tripadvisor. Namun dalam beberapa bulan terakhir dari hasil observasi dan wawancara, dimana kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur mengalami penurunan yang mengakibatkan banyak konsumen memberikan komplain dan komentar negatif mengenai hotel.



Sumber: *Department HRD*, Pavilions Private Villas Sanur (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 pada awal bulan januari 2020 persentase kinerja karyawan mencapai 50%, dan terus mengalami peningkatan hingga bulan mei 2020 persentase kinerja karyawan mencapai 75%. Namun pada bulan juni hingga agustus 2020 mengalami persentase kinerja karyawan mengalami fluktuasi, dan pada bulan september presentase kinerja karyawan mencapai 65% dan terus mengalami penurun hingga bulan desember presentase kinerja karyawan mencapai 45%. Pada awal bulan januari 2021 presentase kinerja karyawan mencapai 45% dan mengalami peningkatan hingga bulan februari

2021 presentase kinerja karyawan mencapai 65%. Namun presentase kinerja karyawan mengalami penurunan pada bulan maret presentase kinerja karyawan mencapai 60% dan terus menurun hingga bulan mei presentase kinerja karyawan mencapai 45%. Adapun fenomena penyebab penurunan kinerja karyawan antara lain ; kurangnya ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, karyawan tidak menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang dijalani, kurangnya ide atau inovasi yang diberikan demi kemajuan perusahaan, karyawan belum pernah mengikuti pelatihan yang diadakan dalam organisasi, ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab yang rendah.

Dengan adanya fenomena tersebut perusahaan perlu mengadakan pelatihan, mengembangkan kompetensi dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja SDM. Pelatihan dilakukan baik setiap 3 bulan sekali (*Monthly review*) atau setiap 1 tahun sekali pada akhir tahun (*End Year Review*). Pelatihan dilakukan tidak hanya dengan cara *talk to talk* namun juga *talk to do*, agar karyawan selalu mengingat apa yang menjadi kekurangan pada saat itu, dari hasil penilaian digunakan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan sehingga memperbaiki kekurangan atau kelemahan. Selain itu perusahaan perlu mengembangkan kompetensi karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing akan membantu dalam penyelesaian tugas secara efisien dan efektif. Meningkatkan komitmen organisasional, dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dilakukan karyawan karena merasa nyaman dan puas

bekerja diperusahaan sebab perusahaan memberikan *feedback* yang adil. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan fenomena tersebut dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur?
- 3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Pavilions Private Villas Sanur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak- pihak yang terkait, antara lain:

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat membandingkan teori-teori dengan kenyataan dilapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Empiris

a) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penulisan ini diharapkan sebagai referensi perbandingan dalam penulisan selanjutnya.

b) Bagi Organisasi / Lembaga

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pavilions Private Villas Sanur untuk meningkatkan kinerja karyawan

c) Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana penerapan ilmu yang telah dipelajari selama bangku perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula diketemukan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Menurut Locke dan Latham (2000) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Temuan Utama dari *Goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat

yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016:20). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler, 2010:35).

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur, mengembangkan potensi untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2016), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*.

- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masayang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2) Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi:

- a) Fungsi Manajerial
 - 1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - 2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua

karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
6. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk itu diperlukan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan, apakah telah mampu mencapai tujuan perusahaan. Penilaian terhadap hasil kerja karyawan dapat dilihat melalui kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Bangun (2012), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2016), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya, seperti kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d) Kerjasama, dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- e) Inisiatif, dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

3) Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2016:182). Menurut Mahmudi (2010), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

- a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan kecermatan anggaran tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan

lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Menurut Ratnasari (2013), program pelatihan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Dessler (2010), mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Berdasarkan kajian diatas maka pelatihan adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut. Melalui pelatihan,

karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Indikator Pelatihan

Menurut pendapat lain Aguinis & Kraiger (2015:136) pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis yang berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi. Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2010), pelatihan dibagi menjadi sebagai berikut:

- a) Instruktur, mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.
- b) Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentudan kualifikasi yang sesuai.
- c) Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- d) Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- e) Tujuan pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Santoso (2012), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain :

- a) Jenis pelatihan yaitu hendaknya jenis pelatihan harus mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Dan hasil yang diharapkan merupakan perubahan tingkah laku/sikap, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diobservasi /diamati.
- b) Kedalaman pelatihan semakin dalam pelatihan semakin rumit untuk mencapainya, sehingga akan mempengaruhi materi maupun metode pelatihan yang harus diberikan.
- c) Sumber daya yang tersedia dalam merumuskan pelatihan hendaknya juga mempertimbangkan sumber daya yang tersedia.
- d) Waktu faktor waktu sangat menentukan dalam merumuskan penelitian.
- e) Peserta pelatihan. peserta sangat berpengaruh untuk merumuskan pelatihan baik dilihat dari latar belakang, pengalaman, usia, pendidikan dan lain- lain.
- f) Metode dan media. Dalam menyusun materi pelatihan harus mempertimbangkan kesesuaian metode dan media yang ada.
- g) Ketersediaan penerjemah/trainer adalah yang mempunyai kualifikasi

sebagaimana yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan yang di harapkan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Suatu organisasi yang sering mengalami penurunan prestasi kerja, salah satu faktor penyebabnya yaitu adanya perbedaan kompetensi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Penurunan prestasi kerja akan mempengaruhi kualitas dari organisasi tersebut. Menurut Supiyanto (2015), menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W., (2015), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu pada pekerjaan atau karakteristik individu yang memiliki dasar kausal atau sebagai kriteria kausal direferensikan, efektif atau sangat baik atau lebih unggul kinerja dalam situasi tertentu. Menurut Riyanti, G., dan Sudibya G., (2013), Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari, seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan,

pengalaman kerja serta sikap kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

2) Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5), dimensi dan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- a) Watak, karakteristik dan sikap dari masing-masing karyawan.
- b) Motif, suatu semangat agar karyawan lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) Konsep diri, berupa penampilan, perilaku dan tata bahasa dari masing-masing karyawan.
- d) Pengetahuan, berupa wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.
- e) Keterampilan, berupa kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai bidangnya

3) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010), mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan nilai-nilai keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

- b) Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- c) Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.
- d) Karakteristik kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah kenyatannya, kepribadian seseorang dapat berubahkan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- e) Isu emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.
- f) Kemampuan intelektual kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2.1.5 Komitmen Organisasional

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Menurut Robbin and Judge (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang

dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Astuti *et al.* (2013), menyatakan komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan semakin serius karyawan di tempat kerja serta memiliki loyalitas dan kasih sayang dapat mengejar tujuan organisasi. Menurut Robert dan Kinicki dalam Robert Kreitner (2011), bahwa komitmen organisasional adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya, dimana orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah komitmen yang dimiliki oleh karyawan, apabila karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja, begitu pula sebaliknya apabila komitmen karyawan rendah maka kinerja karyawan tersebut pun akan menurun.

2) Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2014), menjelaskan ada indikator pengukur komitmen organisasional yaitu

a) Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan menunjukkan keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikat diri terhadap kegiatan berdasarkan kesadaran yang dirasakan apabila berhenti melakukan kegiatan tersebut (didasari oleh penilaian terhadap biaya terkait jika individu meninggalkan organisasi tersebut). Komitmen ini muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*). Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

3) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2014), mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasional pada karyawan, yaitu :

a) Personal

1. Ciri kepribadian tertentu Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.
2. Usia dan masa kerja Usia dan masa kerja berhubungan positif dengankomitmen organisasi.
3. Tingkat pendidikan semakin tinggi maka banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Jenis kelamin Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi
5. Status perkawinan Pegawai yang sudah menikah lebih terikat denganorganisasinya.
6. Keterlibatan kerja Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

b) Situasional

1. Nilai (*value*). Tempat kerja nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.
2. Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
3. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna,

otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.

4. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

c) Posisional

1. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberii peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.
2. Tingkat pekerjaan. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Yulianti (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Variabel independen yaitu pelatihan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mampu mengembangkan dan memperbaiki kemampuan karyawan agar lebih terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Persaman dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai

variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu dalam penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier sederhana, sementara penelitian saya saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2021.

- 2) Ratnasari (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT. Sentosa Batam. Variabel independen yaitu faktor-faktor pelatihan dan variabel dependen yaitu prestasi kinerja karyawan, dimana hasil penelitian bahwa faktor-faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan maka karyawan mendapat pengetahuan dan keahlian tertentu agar semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis liner berganda dan menggunakan pelatihan sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT.Sentosa Batam tahun 2013 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.
- 3) Agung Rudiansyah (2011), dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian call center PT. Bakrie Telkom Surabaya. Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan dan variabel dependen yaitu

kinerja karyawan, dimana hasil penelitian bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana adanya pelatihan akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis liner berganda dan menggunakan pelatihan sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bakrie Telkom Surabaya tahun 2011 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 4) Safitri (2013), dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eco Garment Bandung. Dengan variabel penelitian, Variabel independen: Pelatihan dan disiplin kerja, serta variabel dependen: kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pelatihan tanpa adanya disiplin kerja dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pada saat pelatihan, maka tidak akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis liner berganda dan menggunakan pelatihan sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu

penelitian terdahulu dilakukan di PT. Eco Garment Bandung tahun 2013 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 5) Supiyanto (2015), dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sala Tiga. Variabel independen yaitu kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana hasil penelitian bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimana kompetensi sebagai karakteristik individu dalam acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan kompetensi serta komitmen organisasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT. Sala Tiga tahun 2015 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.
- 6) Pattiasina, dkk. (2015), dalam penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Variabel independen yaitu kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu dalam penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier sederhana, sementara penelitian saya saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dan penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado tahun 2015 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 7) Rinawati (2014), pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada satuan kerja non vertikal tertentu (SNVT) Kementrian. Variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompetensi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variable intervening yaitu motivasi, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening. Dimana semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan adanya motivasi serta lingkungan kerja yang mendukung akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis jalur (path

analysis), sedangkan peneliti saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dan penelitian terdahulu dilakukan di satuan kerja non vertikal tertentu (SNVT) Kementerian tahun 2012 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 8) Ratnasari (2016), meneliti tentang Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance PT. PEB Batam. Dengan variabel independen kompetensi dan kompensasi, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak semata hanya dipengaruhi oleh kompetensi sebagai keahlian dasar, kemampuan serta pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan, namun apabila diikuti dengan adanya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan kompensasi sebagai apresiasi dari prestasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu memenuhi tujuan perusahaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, dan menggunakan variable independen yaitu kompetensi dan variable dependen yaitu kinerja karyawan, serta sama-sama memiliki tiga rumusan masalah. Perbedaan dari ini yaitu dalam penelitian terdahulu dilakukan di PT. PEB Batam tahun 2016 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.
- 9) Adiapsari (2012), dengan judul penelitian analisis pengaruh iklim

organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. Variabel independen yaitu iklim organisasi, dan komitmen organisasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, dimana karyawan yang memiliki rasa nyaman, iklim organisasi yang baik, dan kepuasan kerja akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Persaman dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT. Tiga Serangkai Solo tahun 2012 sedangkan penelitian saat ini dilakukan Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 10) Kristiwardhana (2011), dengan judul penelitian analisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang. Variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana adanya komitmen organisasional akan tumbuh hubungan antara karyawan dan organisasi dimana merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas, sehingga akan membantu kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Persaman dari penelitian

terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, komitmen organisasi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang tahun 2011 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 11) Reza Adhiguna (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata. Variabel independen yaitu kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Persaman dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama- sama menggunakan analisis regresi linier berganda, komitmen organisasi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PT. Asuransi

Wahana Tata tahun 2014 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.

- 12) Fadli Ferryansyah (2013), dengan judul penelitian Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PPPA Darul Qur'an di Tangerang. Variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasional yang menciptakan rasa aman dan nyaman ditambah dengan adanya komitmen yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu dilakukan di PPPA Darul Qur'an di Tangerang tahun 2013 sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Pavilions Private Villas Sanur tahun 2021.