

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2012) dalam penelitian Rolos (2018) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hamali (2018) Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. membantu supervisor dalam membuat tentang kompensasi relatif.
2. Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan.
3. Membuka saluran komunikasi anatara supervisor dan bawahan.
4. Memberi bawahan umpan balik yang berguna tetang bagaimana kayawan melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*attitude*)

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Tampi (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Pelatihan

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk berkerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartkan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan prilaku oleh para karyawan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2018) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Hamali (2018) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Hal lain menurut Afandi (2017) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa

sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas penulis simpulkan, bahwa proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang mencapai kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa akan datang.

2.2.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Tujuan tujuan tersebut yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yaitu : Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, Meningkatkan produktivitas kerja, Meningkatkan kualitas kerja, Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, Menghindai keusangan (*obsolescence*) dan Mengikatkan pengembangan karyawan.

2.2.2 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan

standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan pengembangan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Mangkuprawira (2016) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

- a. Karyawan baru. Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.
- b. Perubahan teknologi. Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi, Artinya akan ada suatu pekerja yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.
- c. Mutasi. Pendidikan dan pelatihan diperlakukan jika ada mutasi dalam artian dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai
- d. Promosi. Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya

promosi, maka pegawai berlomba-lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka perusahaan harus melakukan promosi.

2.2.3 Metode – Metode Pelatihan

Mangkunegara (2017) mengemukakan metode – metode pelatihan sebagai berikut :

a. On The Job

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari bahwa jobnya dengan mengamati perilaku pekerjaan lain yang sedang berkeja. Aspek- aspek lain dari *on the job training* adalah formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel, masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar karyawan baru dapat memahaminya dengan jelas.

b. Off the job

Off the job training adalah metode pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu. Tujuan membuat training di luar kantor adalah demi menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk belajar dan melatih diri. Gambaran mengenai proses kerja beserta tugas-tugasnya secara umum sudah pasti akan dipaparkan selama proses pelatihan. Bahkan, jika memungkinkan, juga akan dilakukan praktik kerja selama masa training tersebut berlangsung. Namun, tentu saja akan ada perbedaan yang cukup besar dengan suasana atau kondisi di tempat kerja dan di lapangan nanti. Dengan kata lain, tidak hanya menyiapkan lokasi baru atau lokasi selain tempat kerja untuk melatih, tetapi perusahaan juga

perlu memastikan ketersediaan peralatan training yang dirasa memadai sesuai dengan posisi pekerjaan yang hendak diberikan pelatihan.

2.2.4 Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Suwandi,dkk (2019), mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

2.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku kewarganegaraan dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling

pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi.

Menurut Tambe dan Shanker (2014) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) bukanlah perilaku yang dituntut secara paksa. Karyawan tidak bisa dipaksa untuk melakukan atau menunjukkan OCB. Demikian pula, karyawan tidak dapat atau tidak mengharapkan apapun dari imbalan resmi untuk menunjukkan OCB. Robbins (2009) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Garay (2016) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

2.3.1 Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Berber (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Berikut penjelasan dari faktor – faktor tersebut:

1. Kepuasan kerja

Sikap yang paling terkemuka setelah dipelajari secara luas dalam kaitannya dengan OCB adalah kepuasan kerja. Berber dan Rofcanin (2016) hubungan kepuasan kerja dengan OCB berakar pada hipotesis “kepuasaan menyebabkan kinerja” terutama terkonsentrasi pada sikap karyawan. Ketika karyawan termotivasi dari pemuas dalam dan luar diri mereka, mereka akan membalas bahkan melampaui persyaratan formal tugas mereka.

2. Kesan karyawan

Para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong citra yang baik dirinya dalam organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam OCB yang sedang diamati supervisor, maka supervisor dapat memberikan penghargaan kepada karyawan. Beberapa penulis juga menyatakan bahwa OCB dan manajemen kesan saling bergantung (Berber dan Rofcanin, 2016).

3. Kepribadian karyawan

Berber dan Rofcanin (2016) seperti gagasan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan OCB, gagasan bahwa kepribadian dan karakteristik menjelaskan OCB dalam situasi dimana tidak ada intensif yang kuat, tekanan atau ancaman untuk dapat berperilaku dengan cara tertentu telah mendapat perhatian oleh para ahli selama beberapa. Ciri – ciri kepribadian telah berhubungan dengan OCB. Bagi orang yang menilai tinggi pada dimensi keramahan, penelitian menunjukkan bahwa mereka mempunyai kecenderungan untuk membantu orang lain, berfikir positif dari rekan-rekan mereka dan untuk mengantisipasi kebutuhan orang lain.

4. Kepemimpinan

Menurut Berber dan Rofcanin (2016) banyak para ahli yang berpendapat bahwa perilaku pemimpin mendukung dalam membentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada karyawan secara langsung atau tidak akan membantu karyawan dalam menyelesaikan persolan dan sebagai imbalannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu. Selain itu dalam jurnal yang sama podsakoff juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang transformasional dalam rangka memperoleh perilaku OCB.

Pemimpin transformasional akan mendapatkan bawahan mereka melebihi ekpektasi kinerja dengan membentuk visi, memberikan model peran yang tepat mendorong penerimaan tujuan kelompok memberi dukungan individual dan tujuan kinerja tinggi.

5. Karakteristik tugas

Berber dan Rofcanin (2016) mengungkapkan bahwa karakteristik tugas memiliki hubungan yang konsisten dengan perilaku kewarganegaraan/OCB. Mereka telah mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas secara instrinsik yang memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas. Karakteristik tugas yang paling jelas termasuk kemandirian dalam mengerjakan tugas, rutinitas, dan tugas yang saling ketergantungan dalam tujuan.

6. Kelompok dan organisasi

Kekompakan kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok, potensi kelompok dan dukungan kelompok yang dirasakan adalah beberapa hal yang terkemuka yang ditemukan oleh para ahli dengan kaitannya pada OCB. Selain karakteristik kelompok, organisasi pun berperan dalam membentuk signifikansi OCB karyawan. Luasnya formalisasi organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, jarak ditempatkan antara karyawan dan orang lain dengan organisasi merupakan beberapa variable yang dianalisis sebagai predictor OCB karyawan.

2.3.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (2015) terdapat 5 indikator dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

1. *Altruism* (ketidakegoisan).

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pribadinya. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggungjawabnya.

2. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati).

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

3. *Sportmanship* (sikap sportif).

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat *sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

4. *Courtesy* (kesopanan).

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

5. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan).

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

Menurut Gunawan et,al (2015) indikator dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

1. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.
2. Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.
3. Berperan aktif dalam hal perbaikan dan pembenahan organisasi
4. Tidak banyak menghabiskan waktu buat mengadu tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.
5. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

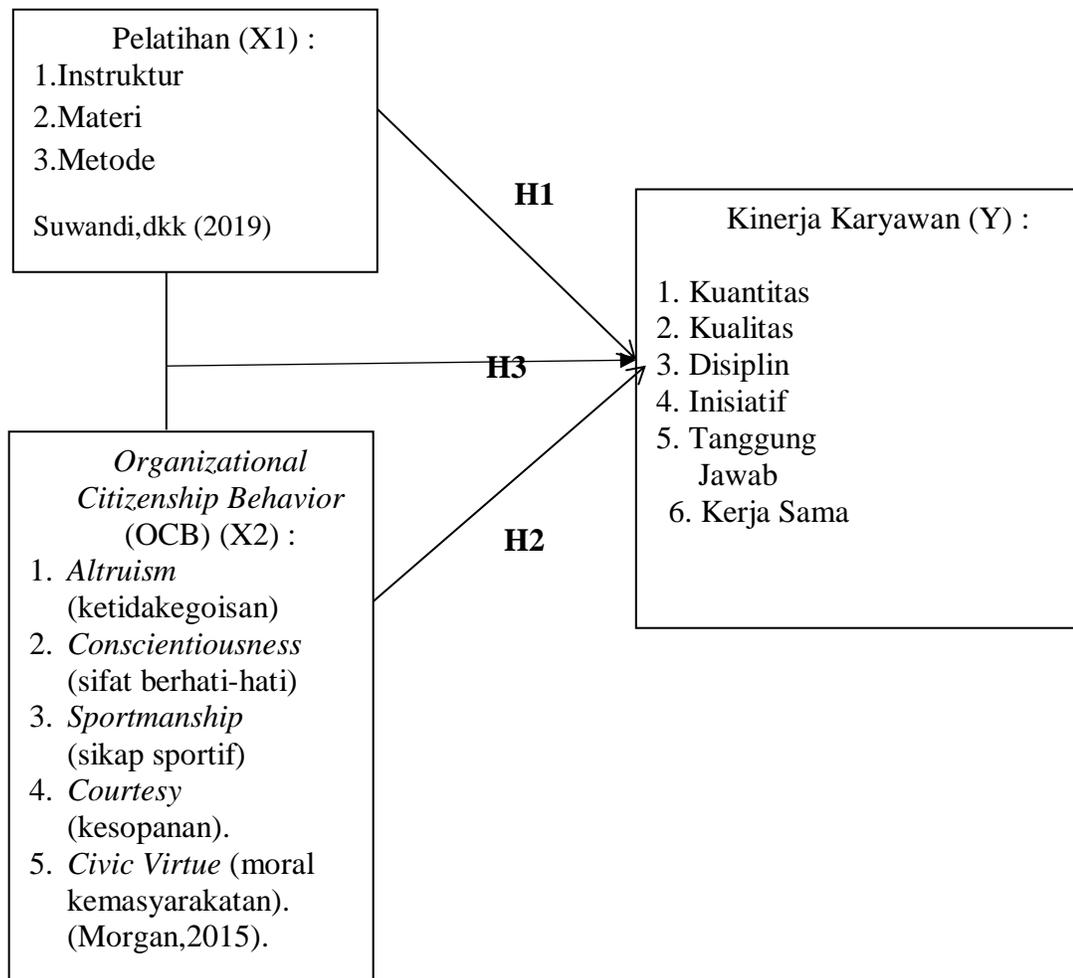
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Jurnal
Miftahul dan Hendra (2021)	Peran <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi	Path Analisis	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>Worklife Balance</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi <i>Worklife Balance</i> dan OCB pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 8 No 1 2021 Hlm. 64 - 74
Guruh dan Dewie (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara signifikan positif kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara signifikan positif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara signifikan positif kepuasan kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4

			memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	
Wilda dan Suhartini (2020)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Memoderasi Pengaruh <i>Work Life Policies</i> , Pemberdayaan, dan <i>Training & Development</i> Terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda dan Path Analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, WLP, pemberdayaan dan T&D positif dan secara signifikan mempengaruhi karyawan ' OCB baik sebagian dan secara bersamaan. Kedua, WLP, pemberdayaan dan T&D secara positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik sebagian dan secara bersamaan. Ketiga, OCB positif mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat, WLP, pemberdayaan dan T&D secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui OCB.	SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p- ISSN: 1978-2241 e- ISSN:2541-1047 Volume XII, Nomor 2, Juni 2020
Acep dan Eeng (2016)	Analisis Tingkat <i>Work-Life-Balance</i> Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang.	Regresi Linier Berganda	<i>Work Life Balance</i> karyawan PT. Buma Apparel Industry berpengaruh positif terhadap tingkat Motivasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,543. Sedangkan pengaruh Penilaian Kinerja terhadap motivasi tidak signifikan. Pengaruh WLB dan PK terhadap OCB tidak signifikan (0,1), sedangkan tingkat motivasi terhadap OCB berpengaruh sebesar 0,2 yang termasuk kategori hubungan korelasi rendah.	Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis- Vol 7 No.1 Maret 2016

Nurul dan Bachruddin (2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana $t\text{-hitung} (12,084) > t\text{-tabel} (1,987)$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05.	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.4 No. 1, 2020
Rizki dan Hendro (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini variabel Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta.	Jurnal PERKUSI: Volume 2, Nomor 2, April 2022

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

H2 : Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

H3 : Terdapat pengaruh pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.