

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 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 ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2018) menjelaskan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Brian (2018) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. 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 mengajarkankaryawan baru atau yang ada sekarang mencapai kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa akan datang.

#### **2.1.2 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 (2019) yaitu :Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, Meningkatkan prokduktivitas kerja, Meningkatkan kualitas kerja, Menigkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal dan Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

1. Menghindai keusangan (*obsolescence*).
2. Mengikatkan pengembangan karyawan.

### **2.1.3 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 merajuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.Sedangkan pengembangan sering dikatagorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organsisasi, dan pengembangan inidivisu karyawan pengembangan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.

#### **2.1.4 Metode – Metode Pelatihan**

Mangkunegara (2019) 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. *Vestibule atau balai*.

Suatu *vestibule* adalah suatu rangsangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang menduduki suatu job. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk memperbanyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode *vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya, pelatihan pengerjaan perencanaan program pekerjaan yang baru

c. Metode Demonstrasi

Metode demonstrasi menunjukkan dan meencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengerjakan karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode demonstrasi merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukan kepada peserta bagaimana suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. *Apprenticeship*

*Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan atau (*skill*). Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode *apprenticeship* tidak mempunyai standar format.

### 2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Afandi (2021), mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

(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).

4. Peralatan

perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.

5. Sertifikat

Surat tanda telah mengikuti selama program pelatihan yang dilakukan.

## 2.2 Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga insentif yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Insentif adalah suatu penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting (Rivai, 2019).

Kepentingan karyawan dengan pemilik perusahaan dapat diselaraskan dengan menggunakan kompensasi berbasis insentif, karena pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Insentif juga dapat merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada serta meningkatkan produktivitas karyawan tersebut (Hari, 2020).

Insentif dibagi insentif menjadi insentif keuangan dan non-keuangan, Insentif keuangan dan non-keuangan secara bersama-sama saling membantu dalam menumbuhkan motivasi untuk semangat bekerja. Insentif keuangan merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Diberikan dalam bentuk uang karena uang tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis tetapi juga

kebutuhan sosial individu. Insentif keuangandapat datang dalam berbagai bentuk seperti: gaji pokok, kompensasi, asuransi, komisi, rencana pensiun, saham karyawan, lembur yang dibayar serta kompetisi dan kontes. Insentif non-keuangansering kali digunakan seorang manajer untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Insentif non-keuanganbiasanya diberikan dalam bentuk yang lebih memungkinkan otoritas seperti: penghargaan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, promosi, keamanan dalam bekerja serta pelatihan dan pembangunan (Sirait, 2019).

### **2.2.1 Indikator Insentif**

Pada umumnya para karyawan penjualan lebih menyukai cara bayaran atas dasar insentif (Sirait, 2019). Maka disini akan dijelaskan secara ringkas tentang indikator insentif sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Komisi

Karyawan penjualan dibayar dalam proporsi langsung dari hasil penjualannya apabila hasil yang dicapai semata-mata untuk pencapaian dalam penjualannya.

3. Kombinasi

Hampir semua perusahaan membayar karyawan penjualan dengan suatu kombinasi antara gaji dan komisi.

4. Sistem Upah Insentif (Kepemilikan saham dan pembagian laba).

Perusahaan disamping membuat berbagai sistem intensif untuk kelompokkelompok tertentu, juga membuat sistem pengupahan insentif yang berlaku untuk seluruh karyawan.

## **2.3 Komitmen Organisasional**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisaional**

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai (Wibowo, 2019) :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

### 2.3.2 Tipe Komitmen Organisasional

Terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment*, Mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan professional individu.
2. *Emmotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Makna komitmen organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi. *Organizational (Affective) Commitment* berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain (Wibowo, 2019).

### 2.3.3 Membangun Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didaapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan(Wibowo,2019).Komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan factor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga factor tersebut memungkinkan kita memenangkan fikiran, semangat dan hati pekerja.

3. Menjaga staff mempunyai komitmen.

Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pecan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.



### 2.3.4 Indikator – Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari :

- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)  
terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
- b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)  
muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
- c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)  
timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Syahredho (2019)	Pengaruh Pelatihan, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pempura Maha Jaya Pekanbaru	Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Insentif berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung dan terhadap komitmen.	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi Penelitian</b>
2	Iswanda (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian
3	Mohammad Nurhasan (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember	Hasil penelitian ini yaitu Motivasi Dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial variabel Motivasi Dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel Motivasi Dan Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian
4	Fadhilillah, (2018)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang).	Hasil penelitian menjelaskan variabel Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasional baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian
5	Shinta (2021)	Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi	Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama variabel Insentif Dan	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
		Kerja	Komitmen Karyawan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan secara parsial insentif berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan variabel Komitmen Karyawan tidak berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	penelitian	melakukan penelitian
6	Helmy (2017)	Analisis Path Pada Insentif, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa,1) intensif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional,3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian	Sumber referensi bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian

## 2.5 Kerangka Pemikiran

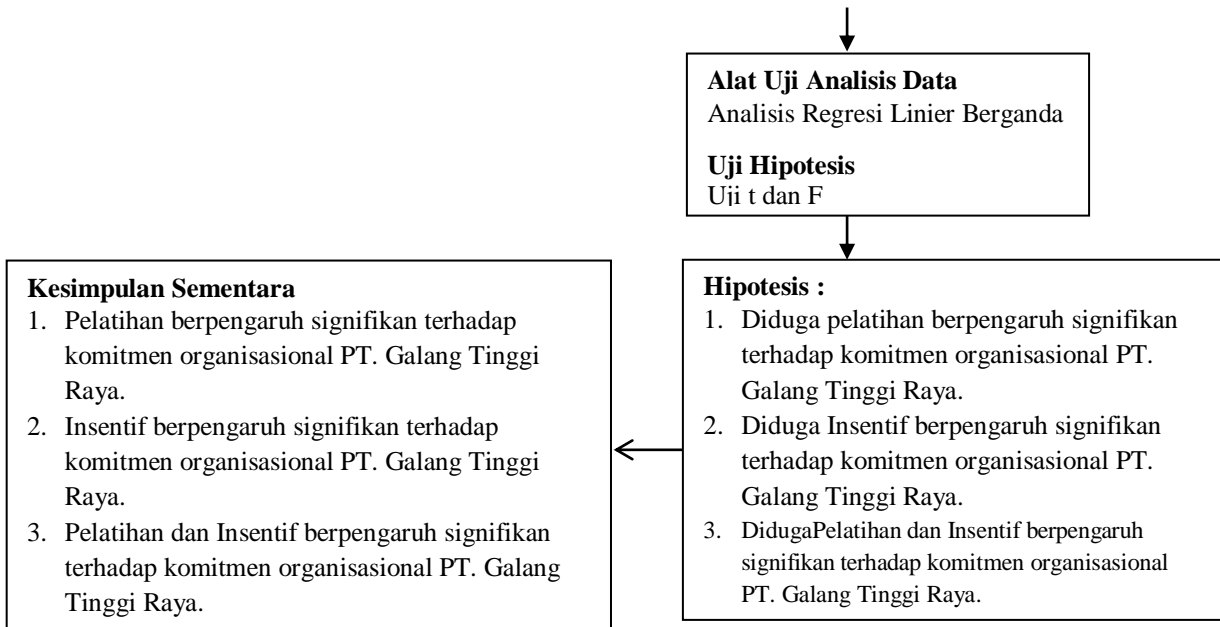
Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

### Kajian Teori

1. Mangkuprawira dan Hubeis (2018) menjelaskan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.
2. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga insentif yang akan diterima oleh karyawan tersebut. (Mangkunegara,2013).
3. Komitmen organisasional sebagai

### Studi Pustaka

1. Penelitian Syahredho (2019), Pengaruh Pelatihan, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pепutra Maha Jaya Pekanbaru. Hasil penelitian Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Insentif berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung dan terhadap komitmen.
2. Penelitian Fadhilillah (2018), Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang). Hasil penelitian menjelaskan variabel Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasional baik secara parsial maupun simultan.
3. Penelitian Helmy (2017), Analisis Path Pada Insentif, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, intensif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. insentif berpengaruh signifikan terhadap



**Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikir**

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **2.6.1 Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional**

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Hamali (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.

Pelatihan bagi karyawan masih rendah dan pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Iswanda (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

### **2.6.2 Insentif Terhadap Komitmen Organisasional**

Salah satu bentuk terhadap komitmen organisasional yang didalamnya termasuk dalam pemberian insentif sebagai hubungan antara penguat (*reinforcers*) dalam kebutuhan (*needs*) seseorang. Semakin dekat hubungan antara *reinforcers* dan *needs* maka semakin tinggi terhadap komitmen organisasional. Dalam hal ini, jika terhadap komitmen organisasional dalam pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang perusahaan berikan pada karyawan disuatu perusahaan maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama.

Hal tersebut dikarenakan tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan PT. Galang Tinggi Raya untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa tidak memiliki komitmen dari PT. Galang Tinggi Raya. Dalam penelitian terdahulu oleh Agung (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah :

H2: Diduga insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

### **2.6.3Pelatihan dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional**

Pelatihan dan insentif memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga komitmen organisasional semakin meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut (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. Dalam hal ini, jika terhadap komitmen organisasional dalam pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang perusahaan berikan pada karyawan disuatu perusahaan maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah :

H3: Diduga pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Galang Tinggi Raya.