

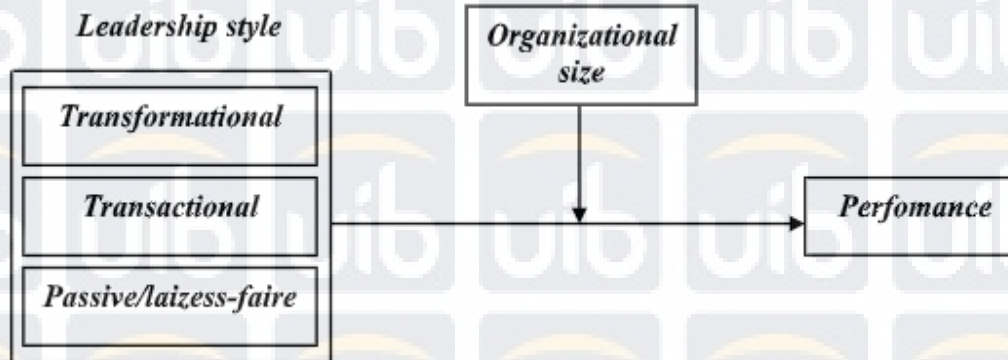
BAB II

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-Model Penelitian Terdahulu

Guna menguatkan hasil dari penelitian ini, berikut penulis rangkum beberapa hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang fakto-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi (*Organizational Performance*). Model penelitian yang dimaksud diantara lain sebagai berikut:

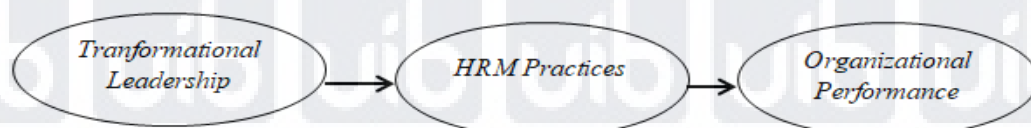
Lottermoser, et al (2017) Melakukan penelitian di London,UK mengenai Persepsi Generasi Y tentang pengaruh gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian antara lain untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan itu dirasakan dan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja dari perspektif profesional muda dilakukan dengan menggunakan strategi pendekatan penelitian kuantitatif, hasilnya menunjukkan dampak dari setiap gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Temuan - temuan utama mendukung literatur yang menunjukkan dampak positif yang signifikan secara statistic kepemimpinan transaksional dan transformasional pada kinerja organisasi. Sebaliknya, hubungan antara gaya kepemimpinan pasif / avoidant dan kinerja organisasi secara statistic signifikan tetapi negatif. Keseluruhan lain dari penelitian ini berfungsi untuk menilai gaya kepemimpinan para pemimpin mereka dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja organisasi. (Gambar 2.1)



Gambar 2.1 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Alireza Nazarian, Anabela Soares, Benjamin Lottermoser, (2017)

Para-González, et al (2018) Melakukan penelitian di Murcia-Spain dengan judul Menjelajahi Efek Mediasi antara Transformasional kepemimpinan dan Organisasi Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari mekanisme mediasi yang mungkin ada dalam hubungan antara transformasional kepemimpinan dan kinerja organisasi. Temuan studi mengungkapkan bahwa adopsi gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja ketika sistem spesifik praktik HRM, pembelajaran, dan inovasi dikembangkan dalam suatu organisasi. terbukti gaya kepemimpinan ini menghasilkan sinergi antara HRM, pembelajaran dan inovasi, yang pada akhirnya, mempengaruhi kinerja organisasi. (Gambar 2.2)



Gambar 2.2 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Lorena Para-González (2018)

Alagaraja, et al (2015), Melakukan penelitian dengan judul Mediasi peran Kepemimpinan dan Praktik Manajemen karyawan pada kinerja SDM dan Organisasi. Hasil penelitian ini, menghasilkan identifikasi nilai strategis dan efektivitas transaksi sebagai dua kontribusi HRD yang signifikan dan menguji efek diad (Hubungan) mereka terhadap kepemimpinan dan praktik manajemen karyawan, serta pengaruhnya untuk mengkonfirmasi kinerja. Hasil analisis jalur pada 138 peserta mendukung hipotesis efek diad. Lebih penting lagi, ditemukan praktik kepemimpinan dan manajemen karyawan sebagai prediktor signifikan pada hubungan antara nilai strategis dan kinerja organisasi, yang menunjukkan bahwa kinerja nasional dipengaruhi oleh efek gabungan dari kepemimpinan dan manajemen karyawan. Implikasi utama dari penelitian ini adalah di mana organisasi menjadi efektif. praktik kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, kedua jenis kontribusi SDM – strategis nilai dan efektivitas transaksi - secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan. (Gambar 2.3)



Gambar 2.3 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Meera Alagaraja, Denise M. Cumberland & Namok Choi (2015)

Wahab, et al (2016), Melakukan penelitian di Sarawak- Malaysia dengan judul Kinerja Organisasi dan Gaya Kepemimpinan: Masalah dalam Layanan

Pendidikan. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengartikulasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dan disukai oleh para pemimpin dibandingkan dengan yang lain. Sebagian besar pemimpin akademik dianggap menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional karena karyawan dapat dengan mudah berbagi pengetahuan di antara mereka sendiri ketika organisasi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini mengeksplorasi praktik gaya kepemimpinan para pemimpin akademik di Universitas Negeri Malaysia di wilayah Lembah Klang. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami karakteristik, keterampilan, dan persiapan yang diperlukan untuk calon individu yang ingin pindah ke posisi pemimpin fakultas.. (Gambar 2.4)

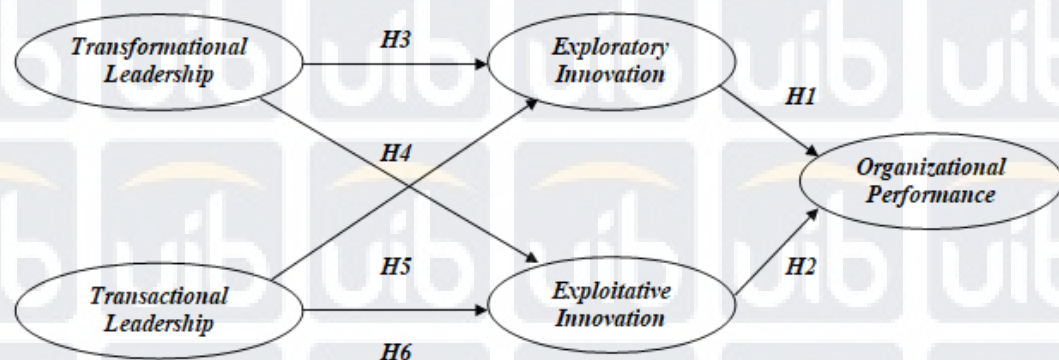


Gambar 2.4 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Samsudin Wahab et al (2016)

Ebrahimi, et al (2016) Melakukan penelitian di Dubai dengan judul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi dengan mempertimbangkan Inovasi dalam Manufaktur Perusahaan di Provinsi Guilan. Hasil dari penelitian dijelaskan bahwa kurangnya bukti eksperimental pada efek kepemimpinan transaksional dan transformasional pada kinerja organisasi mengingat inovasi di perusahaan manufaktur adalah motivasi utama untuk

melakukan penelitian ini, Maka digunakan literatur yang kaya tentang kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, inovasi eksplorasi, eksploitatif ,inovasi, menggunakan perangkat lunak statistik yang memiliki kemampuan lebih tinggi dalam mengukur dan menyelidiki efek timbal balik dari variabel, dan mengukur akurasi model dan pengolahannya dengan mengumpulkan data eksperimen. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti meyakini bahwa gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan manufaktur dapat memandu karyawan menuju pengembangan produk baru, lebih banyak lagi profitabilitas, dan peningkatan kinerja dengan menggunakan kepemimpinan eksplorasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku yang berbeda dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional merupakan komponen yang sangat penting dalam mendukung inovasi dan kinerja yang diinginkan. (Gambar 2.5)

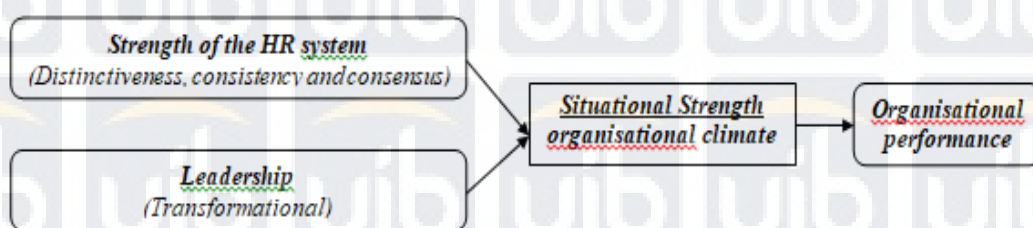


Gambar 2.5 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Pejman Ebrahimi et al (2016)

Pereira & Gomes, 2012) Melakukan penelitian dengan judul Kekuatan praktik sumber daya manusia dan Kepemimpinan transformasional: Berdampak

pada Kinerja Organisasi. Adapun hipotesis kepemimpinan, hipotesis mediasi pada bagian iklim relatif terhadapnya dampak pada kinerja dikonfirmasi. Mediasi meningkatkan efek kepemimpinan pada kinerja; efek langsungnya tidak signifikan, yang berarti bahwa kepemimpinan saja menunjukkan dampak pada kinerja melalui iklim organisasi. Hasil ini menguatkan apa yang telah diklaim literatur, yaitu kapasitas pengawas untuk membina konteks sosial yang mempromosikan persepsi kolektif tentang iklim. Karena dimensi untuk yang ada kesepakatan terbesar di antara karyawan terkait dengan komunikasi harapan, penciptaan semangat kelompok dan fakta bahwa pengawas berfungsi sebagai model, mereka tampaknya terkait dengan perilaku pengaruh yang ideal dan inspirasional motivasi. Ini adalah perilaku yang cenderung memengaruhi kelompok secara keseluruhan, dengan fokus tentang berbagi nilai dan keyakinan, sehingga berkontribusi pada identifikasi dengan unit kerja dan untuk kohesi kelompok (Walumbwa et al. 2008; Wu et al. 2010). (Gambar 2.6)

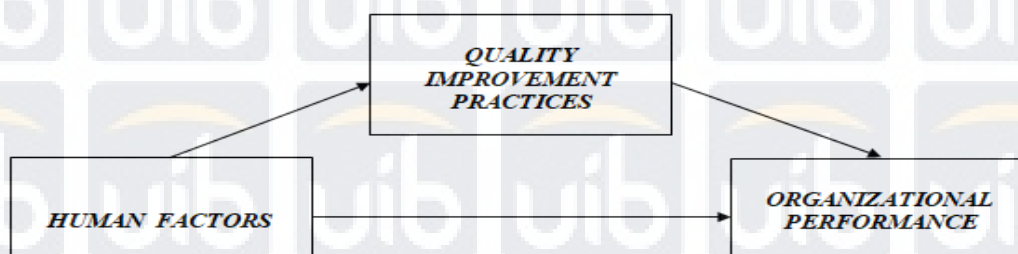


Gambar 2.6 Model Penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Carmen M.M. Pereira & Jorge F.S. Gomes (2012)

Naseer Habtoor, (2016) Melakukan penelitian tentang Jurnal Internasional Produktivitas dan Manajemen Kinerja, dengan Praktik Peningkatan Kualitas sebagai variable mediator nya. Hasil penelitian ini mendukung temuan

sebelumnya yang dilaporkan dalam literatur. Dalam hal ini telah ditunjukkan bahwa kepemimpinan adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan kualitas total implementasi manajemen dan kinerja organisasi melalui perubahan proses dan sistem serta menetapkan standar kerja yang jelas bagi para karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang sesuai untuk mencapai sasaran mutu dan meningkatkan kinerja organisasi. sebagai hasilnya, kinerja organisasi juga meningkat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor manusia memiliki pengaruh positif terhadap praktik peningkatan kualitas dan kinerja organisasi. Selain itu, temuan penelitian membuktikan bahwa faktor manusia memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui pengaruh langsung mereka pada peningkatan kualitas praktik. (Gambar 2.7)

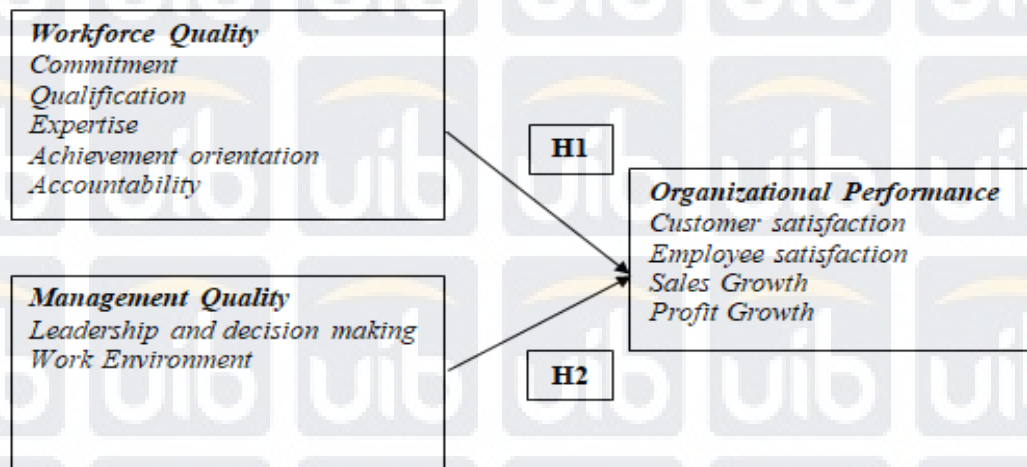


Gambar 2.7 Model Penelitian Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Nasser & Habtoor, (2016)

Indrajith & Fairoz (2018), Melakukan sebuah penelitian dengan judul Dampak Kualitas Manajemen dan Kualitas Tenaga Kerja terhadap Kinerja Organisasi: Studi Kasus di Sri Lanka. Penelitian ini bertujuan untuk menambah pemahaman terkait hubungan antara kualitas manajemen dan kualitas tenaga kerja pada kinerja organisasi. Populasi target penelitian ini adalah karyawan tingkat

manajemen di salah satu teknik terkemuka perusahaan di Sri Lanka. Sampel 104 karyawan dipilih secara acak untuk wawancara dan beberapa pelanggan dipilih secara acak untuk mengukur tingkat kepuasan mereka dari layanan yang ditawarkan, untuk menggambarkan kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi serta kualitas manajemen dan kinerja organisasi. (Gambar 2.8)

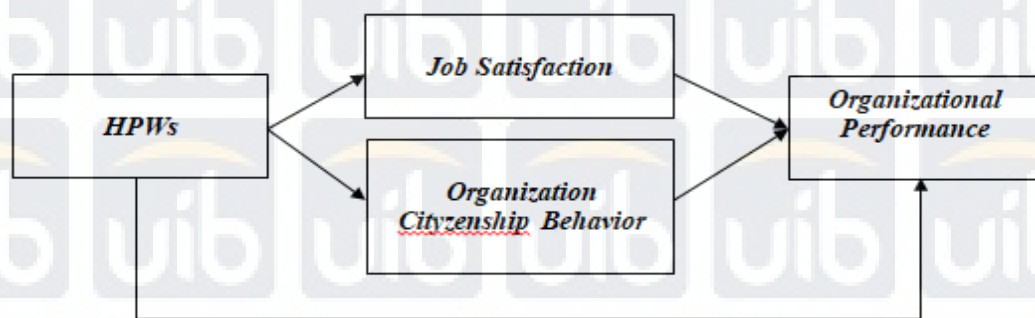


Gambar 2.8 Model Penelitian Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Hewa Diddenige Upul Indrajith et al (2018)

Garg, (2019), Melakukan penelitian di India dengan judul Praktik kerja dengan Performa Tinggi dan Kinerja Organisasi. Penelitian ini menuliskan bahwa praktik SDM selalu bermanfaat bagi organisasi terlepas dari nilai-nilai organisasi. Punia dan Garg, (2012), mengatakan HPWS adalah saran suara untuk peningkatan produktivitas dan kualitas, kesejahteraan subjektif karyawan. Yang berarti ada kaitan dari HPWS dalam menunjang kualitas dari sumber daya manusia. Makalah ini menemukan bukti empiris untuk dua proposisi lain dan efek mediasi dari teori

karakteristik pekerjaan dan teori dampak psikologis . Ini berarti model HPWP dapat memastikan profil pekerjaan yang signifikan, serta memungkinkan pemanfaatan berbagai keterampilan, memberikan otonomi yang lebih besar dan umpan balik di tempat kerja yang mengarah ke tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi. Demikian pula, kinerja organisasi meningkat dengan pelebagaan model HPWP yang mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi agar memberikan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan. (Gambar 2.9)



Gambar 2.9 Model Penelitian Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Naval Garg (2018)

Nur Fuad et al (2017) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja koperasi. Peneliti berasumsi bahwasanya kualitas sumber daya manusia dan daya saing merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan dan peningkatan kinerja organisasi yang dalam hal ini sampel penelitian ditujukan pada organisasi

Koperasi, sehingga hipotesis awal dituliskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Setelah dilakukannya analisis lebih lanjut hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi, namun daya saing tidak berpengaruh terhadap kinerja koperasi.. (Gambar 2.10)

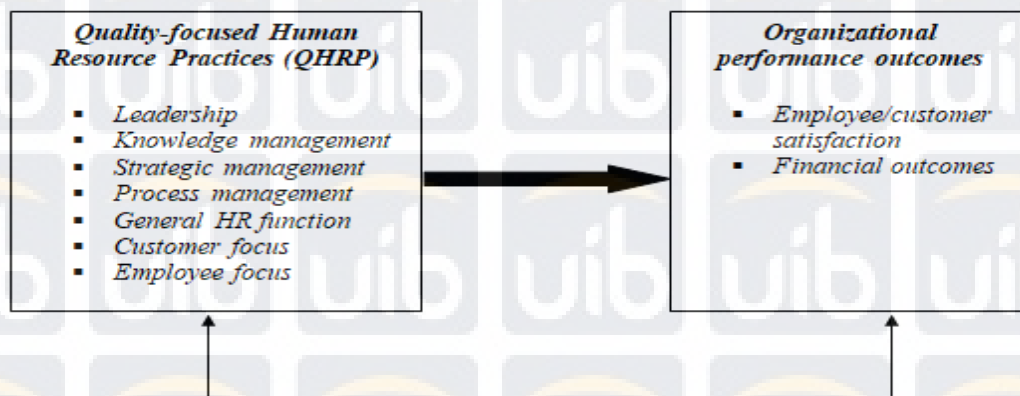


Gambar 2.10 Model Penelitian Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Nur Fuad et al (2017)

Akdere, (2009), Melakukan penelitian dengan judul Pemeriksaan Multi-level Kualitas Praktik Sumber Daya Manusia yang Terfokus dan Kinerja Perusahaan: bukti dari Industri kesehatan AS. Berdasarkan teori manajemen kualitas, penelitian ini menguji secara empiris hubungan antara kualitas-fokus praktik sumber daya manusia (QHRP) dan hasil kinerja organisasi. Data dari 69 organisasi layanan kesehatan menunjukkan dukungan kuat untuk hubungan ini. Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada manajemen kualitas berhubungan langsung ke berbagai dimensi hasil kinerja organisasi. Temuan menunjukkan umumnya hubungan positif kuat dengan hasil kinerja organisasi.

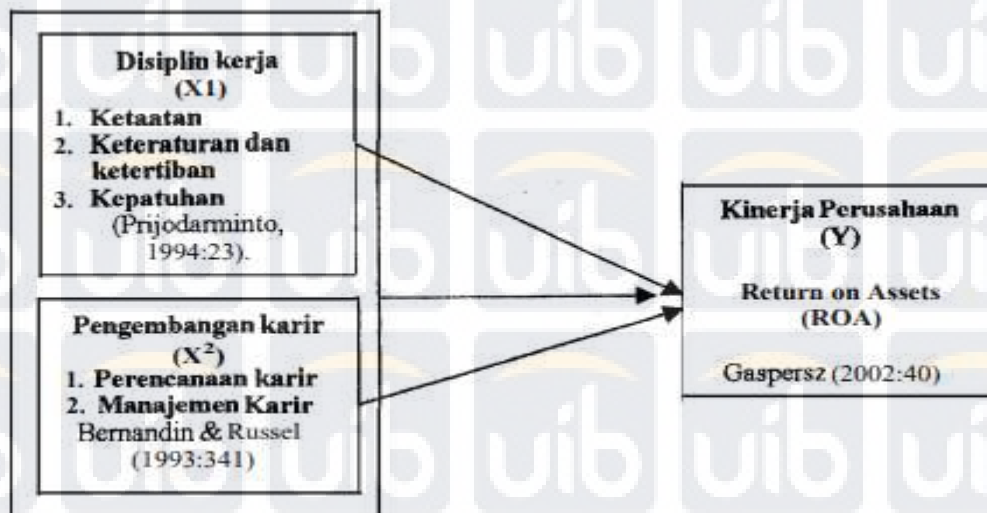
Hasil penelitian ini sangat penting dalam menunjukkan kontribusi SDM untuk garis bawah organisasi. (Gambar 2.11)



Gambar 2.11 Model Penelitian Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Mesut Akdere (2009)

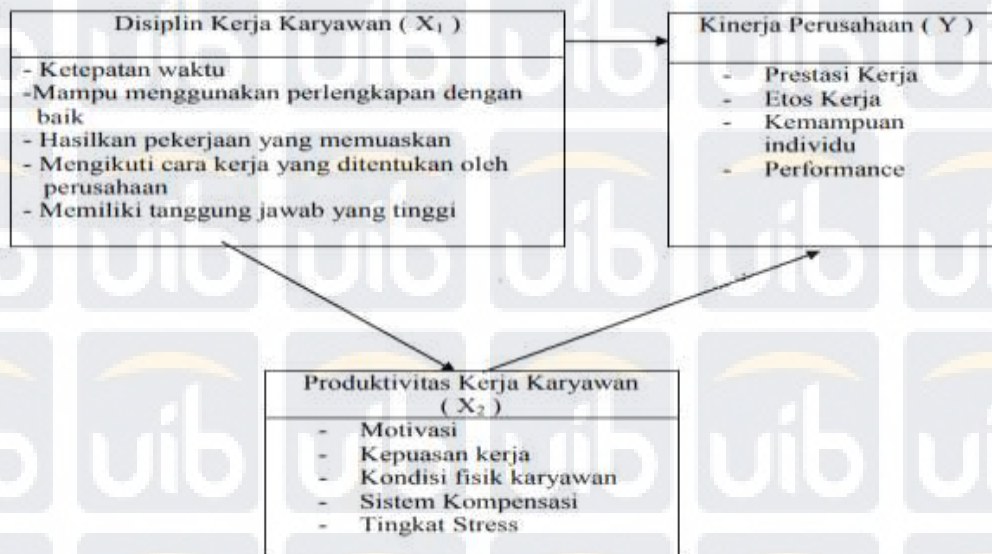
Aurora et al (2011), Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan. Dalam penelitian ini penulis hanya memilih indikator kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA (pengembalian aset) dan indikator kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan pengembangan karir di Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan. Ada juga yang positif dan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja dari perusahaan. Dan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja perusahaan. (Gambar 2.12)



Gambar 2.12 Model Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Aurora Angela et al (2013)

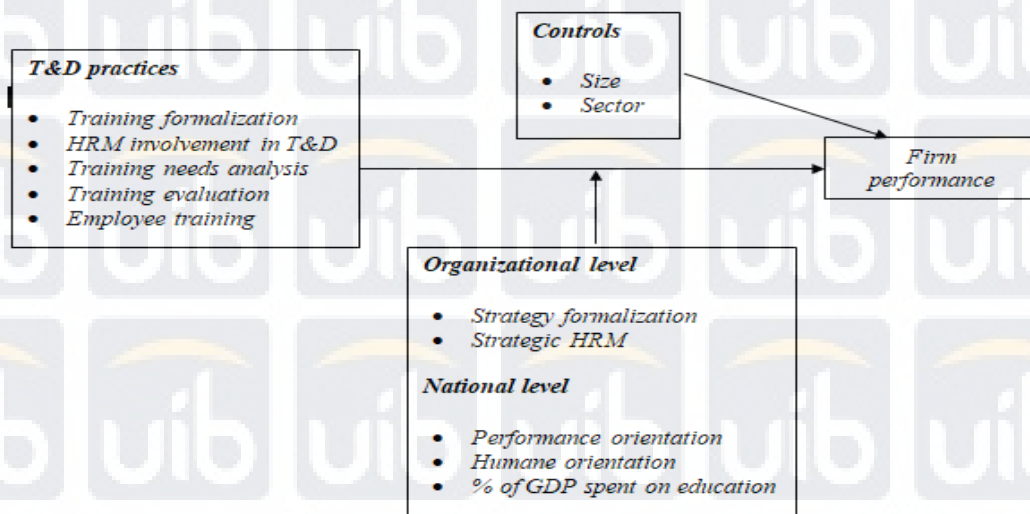
Patmarina dan Erisna (2012), Melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan di Cv. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang ditimbulkan dari variable disiplin kerja terhadap kinerja organisasi, produktivitas karyawan terhadap kinerja organisasi serta pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan model penelitian regresi berganda dengan analisis kuantitatif pada pengujian data. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ketiga variable yang diteliti yaitu disiplin kerja, produktivitas karyawan serta kinerja organisasi benar adanya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara satu dengan yang lainnya. (Gambar 2.13)



Gambar 2.13 Model Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Patmarina dan Erisna (2012)

Nikandrou et al (2008), Melakukan penelitian dengan judul Pelatihan dan kinerja perusahaan di Eropa: dampak nasional dan karakteristik organisasi. Dari analisis ini ditarik kesimpulan . Pertama, hasil menunjukkan pentingnya karakteristik nasional untuk proses pelatihan. Sistem pendidikan harus menekankan formalisasi pelatihan yang harus berfungsi sebagai panduan untuk mengimplementasikan intervensi pelatihan terpilih. Kedua, karakteristik khusus sektor lainnya, seperti lingkungan kompleksitas, kedinamisan, dan kemegahan dapat dianggap sebagai moderator dalam hubungan kinerja T&D –firm. Singkatnya, pelatihan dan pengembangan modal manusia adalah satu dari banyak tantangan penting yang dihadapi oleh organisasi Eropa (Stavrou et al. 2004). Penelitian ini membuktikan pentingnya pelatihan dan pengembangan Kinerja. (Gambar 2.14)

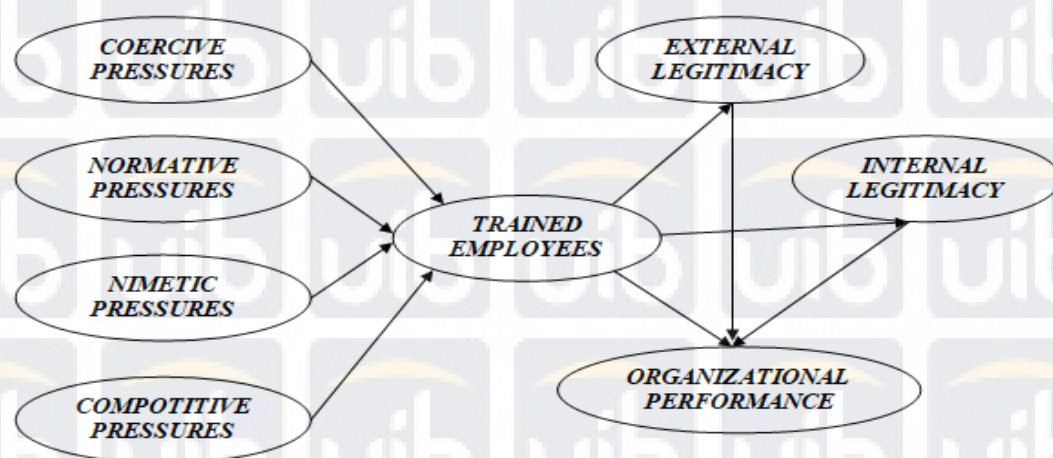


Gambar 2.14 Model Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Nikandrou et al (2008)

Esteban-Lloret et al (2018), Melakukan penelitian dengan judul Faktor Penentu Pelatihan Karyawan: berdampak pada legitimasi organisasi dan organisasi kinerja. Penelitian ini menerangkan bahwa Pelatihan karyawan adalah salah satu praktik sumber daya manusia yang paling banyak dipelajari, dikarenakan dianggap penting untuk keberhasilan organisasi. Namun, pelatihan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi biasanya telah dipelajari dari perspektif ekonomi rasional, dalam hal ekonomi dan keuntungan kompetitif yang dapat dicapai perusahaan dengan melatih karyawan. Studi ini melampaui pendekatan ekonomi-rasional dan mengacu pada teori kelembagaan, memperkenalkan faktor kontekstual dalam analisis penentu pelatihan karyawan untuk melengkapi variabel keunggulan kompetitif dan menjelaskan hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi. Temuan mendukung gagasan yang ekonomis-rasional dan faktor-faktor penentu kelembagaan mempengaruhi

pelatihan karyawan. Ada juga dua jenis hasil pelatihan karyawan: legitimasi organisasi meningkat secara bersamaan waktu sebagai kinerja organisasi. Terkait dengan dampak pelatihan karyawan, ditemukan bahwa persentase karyawan terlatih memiliki efek positif dan signifikan baik pada eksternal maupun legitimasi internal dan kinerja organisasi. (Gambar 2.15)



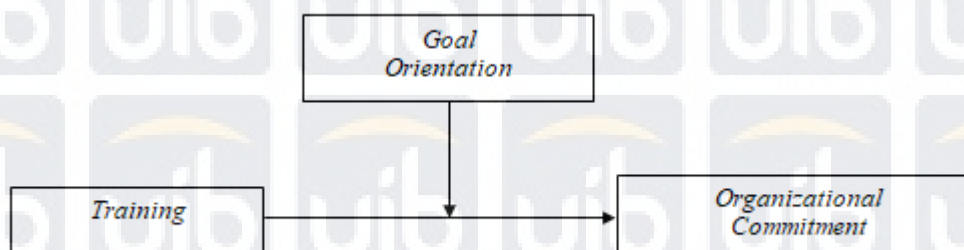
Gambar 2.15 Model Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Nuria N. Esteban-Lloret et al (2016)

Ismail (2016), Melakukan penelitian dengan judul Pelatihan dan komitmen organisasi: menjelajahi moderat peran orientasi tujuan dalam konteks Lebanon. Dalam penelitian ini, diselidiki dampak pelatihan organisasi pada organisasi komitmen dan apakah orientasi tujuan memoderasi hubungan antara pelatihan dan komitmen. Sampel terdiri dari 124 karyawan dari berbagai industri di negara Lebanon. Regresi berganda dan regresi moderasi hierarkis digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki sebuah pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Analisis moderasi

menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan komitmen afektif lebih kuat untuk individu yang memiliki orientasi tujuan pembelajaran yang lebih tinggi.

Orientasi sasaran kinerja gagal untuk memoderasi hubungan antara pelatihan dan komitmen afektif. Akhirnya, ini menunjukkan bahwa pelatihan lanjutan ditawarkan kepada individu dengan tujuan kinerja orientasi mungkin tidak serta merta meningkatkan komitmen mereka kepada majikan mereka, berbeda dengan individu dengan orientasi tujuan pembelajaran. Teoritis dan manajemen implikasi dalam konteks Lebanon diusulkan. (Gambar 2.16)



Gambar 2.16 Model Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

Sumber: Hussein Nabil Ismail (2015)

2.2 Devinisi Kinerja Organisasi

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja individu dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bahua (2010) mengemukakan pengertian kinerja (*performance*) adalah sebagai sebuah tindakan atau perilaku seseorang yang merupakan bagian dari fungsi kerja

aktual didalam suatu organisasi, yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jenjang waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi tempat ia

bekerja. Manajemen Kinerja memiliki pengaruh besar pada bahasa layanan publik di seluruh dunia. Sulit untuk membaca tentang “Publik Baru Manajemen” tanpa menemukan referensi ke Manajemen Kinerja atau dari ketentuan yang terkait dengannya. Banyak pegawai negeri di seluruh dunia sekarang belajar tentang visi, misi, dan tujuan organisasinya. Ketentuannya *Input*, *Output*, dan *Result* yang juga merupakan bagian dari bahasa yang baru, dan seolah-olah ini tidak cukup dampak sekarang jelas dibedakan dari hasil dan banyak permintaan yang bahkan berdampak pada layanan yang perlu diidentifikasi, dipantau dan kemudian diukur. Ling dan Hong (2010) mengukur kinerja organisasi hanya dengan indikator keuangan seperti laba atas ekuitas dan laba per saham. Ejere dan Abasilim (2013) menilai kinerja organisasi berdasarkan upaya, kepuasan dan indikator efektivitas. Alsughayir (2014) menilai kinerja dibandingkan dengan pesaing dalam hal efektivitas organisasi, kinerja keuangan dan bisnis.

2.3 Hubungan antar Variable Independent

2.3.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Organisasi

Sifat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi telah mendapatkan banyak perhatian penelitian dari waktu ke waktu.

Menurut Wang et al. (2010) dalam Nazarian, Soares, dan Lottermoser (2017), kinerja suatu organisasi adalah cerminan dari gaya kepemimpinan manajer. Dengan demikian, banyak studi seperti Lorena Para-González (2017), Meera Alagaraja et al (2015), Samsudin Wahab et al (2016), dan Pejman Ebrahimi et al (2016) mengkonfirmasi bahwa perilaku

kepemimpinan adalah faktor penentu yang mempengaruhi kinerja organisasi, menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variable. Disisi lain, Rejas et al. (2006) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kinerja organisasi, sedangkan dampak transaksional dan pasif/ penghindar kepemimpinan negatif dalam konteks Chili. Muterera (2012) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berhubungan positif dengan kinerja organisasi dalam konteks Amerika sedangkan kontribusi transformasional lebih dari perilaku transaksional. Dengan demikian, Koech dan Namusonge (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional sangat terkait positif, sedangkan perilaku transaksional relatif rendah terkait dengan kinerja organisasi di perusahaan milik negara di Kenya. Penelitian serupa dilakukan oleh Ejere dan Abasilim (2013) mengkonfirmasi temuan penelitian ini dalam bahasa Nigeria konteks kerja dan mengidentifikasi hasil yang sama. Selain temuan ini, tinjauan literatur menemukan studi empiris terbatas pada persepsi profesional muda yang membahas peran gaya kepemimpinan pada kinerja organisasi. Sebagian besar studi akademik saat ini menggunakan survei dengan manajer

2.3.2 Hubungan antara Kualitas SDM dengan Kinerja Organisasi

Kualitas tenaga kerja berarti bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan peningkatan keterampilan, dan kreativitasnya untuk mencapai hasil yang lebih baik dan sementara bertanggung jawab atas kinerjanya.

Kualitas harus menjadi produk yang hangat dan penuh perhatian dalam hubungan sumber daya manusia. Salah satu faktor kunci kualitas lainnya adalah tingkat pemberdayaan karyawan. Beberapa definisi pemberdayaan menggambarannya sebagai "psikologis pola pikir" yang terdiri dari sejumlah dimensi diantaranya kesesuaian antara pekerjaan seseorang dan nilai-nilai pribadi, kepercayaan seseorang itu dalam kepemilikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dll. untuk melakukan sebuah pekerjaan dan keyakinan bahwa kemampuan seseorang untuk membuat perbedaan yang berhubungan dengan pencapaian hasil organisasi.

Beberapa studi penelitian tentang hubungan antara kualitas SDM dengan Kinerja organisasi yang dilakukan oleh Diddenige, Indrajith, dan Mafasiya Fairoz (2018), Revnussa Octoberry S.E (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas tenaga kerja/ SDM dengan kinerja organisasi. Selain itu hasil penelitian lain dari Nur Fuad et al (2017) diperoleh bahwa ditemukannya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi dapat diterima atau terbukti, yang dalam hal ini dibuktikan pada kinerja koperasi anugrah mega mandiri di Manado. Ini berarti kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja koperasi.

2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Organisasi

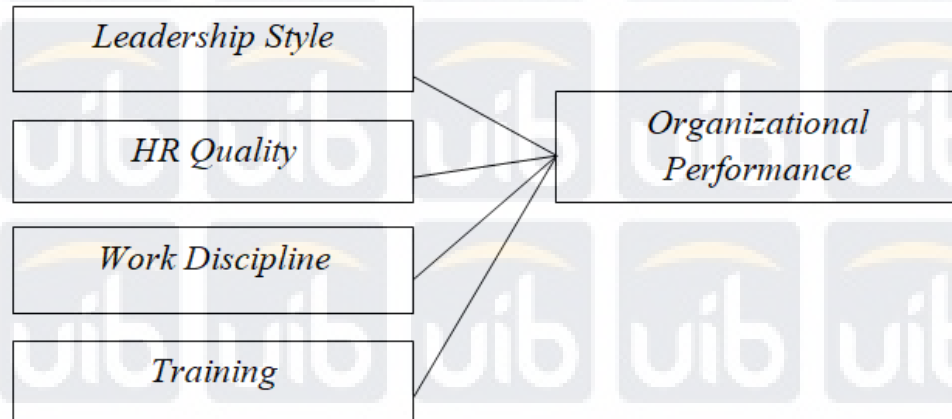
Adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan terkait perencanaan kerja dalam pengambilan keputusan, dimaksudkan untuk dapat lebih menaikkan disiplin kerja setiap personel perusahaan, selain semangat kerja yang meningkat seiringnya waktu nantinya kinerja perusahaan juga akan terus meningkat. Kinerja perusahaan pada umumnya di pengaruhi dan didasari atas keahlian dan semangat pada masing-masing individu karyawan, sedangkan keahlian dan semangat tersebut dipengaruhi oleh lingkungan seperti bentuk pekerjaan, pengembangan karir, kepuasan kerja, kondisi tempat bekerja serta kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian akan terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan, A.Angela, Maranatha, dan Soedarwati (2011). Hasil dari literature penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan.

2.3.4 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Organisasi

Literatur tentang manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) menyediakan sejumlah model untuk menjelaskan bagaimana pelatihan dapat mengarah pada hasil organisasi: berbasis sumber daya pandangan perusahaan, perspektif perilaku dan model sistem *cybernetic*. Menurut pandangan berbasis sumber daya perusahaan, sumber daya yang tersedia untuk organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif

ketika memiliki sumber daya yang memiliki nilai positif bagi perusahaan, unik dan tidak dapat ditiru serta tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain oleh pesaing. Dengan demikian, modal manusia dipandang sebagai sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif sedemikian rupa sehingga praktik sumber daya manusia menghasilkan karyawan terampil yang memberikan nilai kepada perusahaan dan memiliki keterampilan unik yang tak ada bandingannya. Penerapan pandangan berbasis sumber daya untuk pelatihan menyarankan pelatihan itu dapat dilihat sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang menyediakan karyawan dengan pengetahuan unik, keterampilan dan kemampuan (KSA) yang menambah nilai bagi perusahaan dan memungkinkan kinerja atau kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian berubah menjadi positif untuk kinerja organisasi. Kesimpulannya, teori-teori yang diulas di bagian ini menunjukkan bahwa efek pelatihan pada hasil tingkat organisasi dimediasi memikirkan dampak langsung pelatihan sikap, perilaku, dan KSA karyawan (hasil sumber daya manusia, M. Úbeda-García et al (2013))

2.4 Perumusan Hipotesis dan Model Penelitian



Gambar 2.17 Model Penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi.

Sumber: Natasya.K (2019)

Berdasar rangkuman penjelasan serta model penelitian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan positif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi

H2: Terdapat pengaruh signifikan positif Kualitas SDM dan Kinerja Organisasi

H3: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Organisasi

H4: Terdapat pengaruh signifikan positif Pelatihan dan Kinerja Organisasi.