

DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tegas Tri Wicaksono¹, Andre Fakhruddin Arifiyansyah², Iriani Ismail³
^{1,2,3} Universitas Trunojoyo Madura

Alamat e-mail : tegastriwicaksono12@gmail.com¹,
fakhruddinarifiyansyah@gmail.com²

ABSTRACT

This study discusses the effects of training and development, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance. In an increasingly competitive world of work, companies are required to understand the factors that influence employee performance in depth. Employee training and development are highly focused in the context of a crucial management art to increase skills and knowledge, which allows employees to follow the situation using changes and new challenges in the world of work. In addition, high job satisfaction contributes to the motivation and productivity of each employee, while organizational commitment reflects employee attachment to the vision and mission within the company. Through an approach that includes a positive work environment, career development opportunities, and recognition of employee performance, companies can strengthen employee commitment and loyalty. The results of the study provide that investment in training and development, as well as the creation of a supportive work environment, contribute significantly to improving employee performance, which can support the success and sustainability of an organization.

Keywords: Training and development, job satisfaction, organizational commitment, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas akibat pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. dalam dunia pekerjaan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara mendalam. pelatihan dan pengembangan karyawan sangat difokuskan dalam konteks sebagai seni manajemen krusial untuk menaikkan keterampilan dan pengetahuan, yang memungkinkan karyawan mengikuti keadaan menggunakan adanya perubahan dan tantangan baru pada dunia pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada motivasi dan produktivitas setiap karyawan, sementara itu komitmen organisasi mencerminkan keterikatan karyawan terhadap visi dan misi di dalam perusahaan. Melalui pendekatan yang meliputi lingkungan kerja yg positif, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas kinerja karyawan, perusahaan bisa memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan. hasil penelitian memberikan bahwa investasi pada pelatihan serta pengembangan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dapat mendukung keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam dunia pekerjaan yang semakin kompetitif dan berkembang, sehingga perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu aset paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang memegang peranan kunci dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara mendalam. Tiga faktor yang sering menjadi fokus utama dalam konteks ini adalah pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi adalah tiga komponen utama yang sering diutamakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melakukan investasi strategis dalam pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan baru. Kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan mereka. Kepuasan ini erat terkait dengan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, tingkat keterikatan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan ditunjukkan oleh

komitmen organisasi; ini sangat penting untuk menentukan loyalitas dan keberlanjutan karyawan dalam jangka panjang. Perusahaan dapat membuat strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dengan mengidentifikasi dan memahami ketiga komponen ini dengan baik.

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima atau derajat terhadap mana seseorang menganggap positif atau negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Marimin & Santoso, 2020) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan, dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang ada pada dirinya. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan Perusahaan (Puspitawati & Riana, 2014). Menurut (Wahyudi et al., 2016) Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima.

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Marimin & Santoso, 2020). Faktor internal meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah komitmen organisasional, dikarenakan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sunaryo & Nasrul, 2018) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut (Hendra et al., 2020).

Literatur Riview

Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi penting yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan,

pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan motivasi karyawan, serta memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Utari & Heryyanda, 2021). Menurut (Kandou, 2013) Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan.

Menurut (Riyanto et al, 2023) Pelatihan adalah suatu aktivitas dari sebuah perusahaan untuk memberikan pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill*) untuk bekerja lebih efektif sehingga memahami tuntutan perusahaan dan dapat beradaptasi dengan perubahan dimasa depan. Secara empiris bahwa pelatihan dan pengembangan karier berorientasi pada pembangunan SDM yang berkarakter, termotivasi, dan berpengetahuan sehingga terwujud budaya organisasi yang berkinerja baik dan produktif. Tujuan umum pelatihan bagi karyawan adalah meningkatkan kinerja, memperbaharui keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan

permasalahan organisasi, mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial, serta memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi.

(Kandou, 2013) mengatakan Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan produktivitas (Marimin & Santoso,

2020). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (Utari & Heryyanda, 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mengurangi stres, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat turnover atau pergantian karyawan (Puspitawati & Riana, 2014). (Purba et al., 2019) Mengungkapkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Komitmen Organisasi

Menurut (Sunaryo & Nasrul, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan niat untuk tetap bertahan dengan organisasi tersebut. (Sunaryo & Nasrul, 2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah faktor yang mempromosikan keterikatan individu ke organisasi. Karyawan dianggap berkomitmen terhadap sebuah organisasi jika mereka rela melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan mencurahkan

banyak usaha untuk mencapai tujuan organisasi, tingkat usaha yang lebih tinggi oleh karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi dan efektivitas baik individu maupun tingkat organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas dan dedikasi (Marimin & Santoso, 2020). komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Utari & Heryyanda, 2021).

Komitmen organisasional adalah suatu sikap yang ada antara individu dan organisasi yang dianggap sebagai kekuatan psikologis individu dengan organisasi. Komitmen organisasi menjadi tiga bagian karakteristik yaitu: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Riyanto et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Sunaryo & Nasrul, 2018) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Marimin & Santoso, 2020) Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam organisasi. (Marimin & Santoso, 2020) Mengatakan bahwa karyawan berkinerja bagus apabila fasilitator-fasilitator berikut ini adalah: kemampuan, minat menjalankan pekerjaan, peluang bertumbuh dan maju, tujuan teridentifikasi dengan jelas, kepastian tentang apa yang diharapkan, umpan balik seberapa baik mereka menjalankan tugas, imbalan bagi bekerja dengan baik, hukuman bagi yang berkinerja buruk, kekuasaan mendapatkan sumber daya guna menjadikan pekerjaan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan literature review. Literature review merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu dan pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang terkait

pada fokus topik tertentu (Triandini et al. 2019). Literature review adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk memperolehnya informasi yang relevan serta mutakhir dengan topik atau masalah yang sedang beliau teliti (Setiawan et al. 2019) Jenis penulisan yang digunakan adalah studi literature review atau studi kepustakaan yang berfokus pada hasil penulisan yang berkaitan dengan topik atau variabel penulisan. Kajian Literatur ini menggunakan cara dengan metode menganalisis berbagai literatur yang relevan mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari Latihan dan pengembangan pada karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dari literatur dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan metode penelitian terdahulu.

D. Hasil Penelitian dan

Pembahasan

1. Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Dalam era yang terus berkembang, perusahaan harus terus menerus meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk tetap kompetitif. Pelatihan dan

pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pertama, pelatihan teknis dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Karyawan yang telah menjalankan pelatihan teknis cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kedua, karyawan telah menerima pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil keputusan dan memimpin tim. Karyawan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik cenderung lebih sukses dalam mengarahkan tim dan mencapai tujuan perusahaan. Ketiga, pelatihan *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama, dan manajemen waktu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan klien.

Pengembangan karyawan juga memiliki dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan. Pertama, program *mentoring* dapat membantu karyawan memahami proses karir dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengembangkan diri. Karyawan yang telah melalui program *mentoring* cenderung lebih yakin dalam mengambil langkah karir mereka. Kedua, program *coaching* dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka melalui umpan balik yang konstruktif dan strategi pengembangan diri.

Karyawan yang telah melalui program *coaching* cenderung lebih motivasi dan fokus dalam mencapai tujuan karir mereka. Ketiga, program pengembangan karir dapat membantu karyawan memahami tujuan karir mereka dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

2. Dampak Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki dampak besar terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja bukan hanya tentang perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga terkait dengan motivasi, kesetiaan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa kompeten dan terdidik cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih kompeten dan terlatih, yang pada gilirannya meningkatkan dorongan internal mereka untuk bekerja lebih keras dan

mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi ini sering kali berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka. Kepuasan kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung lebih stress dan kurang loyal terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki rasa kesetiaan yang lebih besar terhadap perusahaan. Mereka lebih mungkin untuk bertahan dalam jangka panjang dan menghindari keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Kepuasan kerja yang tinggi membantu mengurangi tingkat *turnover* dan biaya yang terkait dengan rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Kepuasan kerja berperan dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Ketika stres berkurang, karyawan akan lebih fokus dan

produktif, serta memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah indikator penting dari kesehatan organisasi dan efektivitas manajemen SDM. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan sering kali melihat dampak positif dalam hal kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif berusaha untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan guna mencapai hasil yang optimal.

3. Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Komitmen organisasi adalah salah satu pilar penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan vital dalam menentukan kinerja dan produktivitas perusahaan. Secara mendalam, komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan serta berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan dan visi organisasi.

Komitmen organisasi mencakup berbagai aspek, mulai dari keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan, hingga tingkat keterlibatan mereka dalam kegiatan

dan keputusan organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap pekerjaannya, serta rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan pengembangan hubungan kerja yang positif di dalam tim.

Dampak dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan motivasi yang lebih besar, lebih proaktif, dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka juga lebih cenderung untuk berinovasi dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Dalam banyak kasus, komitmen yang tinggi berhubungan erat dengan hasil kerja yang berkualitas, penyelesaian tugas yang tepat waktu, serta pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak pada dinamika tim dan atmosfer kerja secara keseluruhan. Karyawan yang berkomitmen tinggi berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan saling mendukung. Hal ini menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Dengan demikian, membangun dan mempertahankan komitmen organisasi yang kuat merupakan

investasi strategis bagi perusahaan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karir, serta mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Melalui pendekatan yang berfokus pada pengembangan komitmen, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja serta produktivitas secara keseluruhan.

Komitmen organisasi dapat dibagi menjadi beberapa tipe, yang umumnya terdiri dari tiga kategori utama: 1. komitmen afektif, 2. komitmen kontinuan, 3. dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi memiliki dampak yang luas terhadap berbagai dimensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi seringkali menunjukkan:

- a. Kinerja yang Lebih Baik: Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan cenderung berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka memiliki kecenderungan untuk mencapai dan bahkan melampaui target yang ditetapkan, karena mereka merasa pekerjaan mereka berharga dan signifikan.
- b. Kreativitas dan Inovasi: Komitmen organisasi yang tinggi sering kali memotivasi karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang ada. Karyawan yang merasa dihargai dan terhubung dengan visi perusahaan lebih

mungkin untuk berkontribusi ide-ide baru dan melakukan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

- c. Kepuasan Kerja dan Loyalitas: Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Mereka lebih jarang mengalami stres kerja dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja serta atasan, yang pada gilirannya memperbaiki suasana kerja secara keseluruhan.
 - d. Mengurangi Tingkat Turnover: Komitmen organisasi yang kuat berhubungan langsung dengan penurunan tingkat turnover. Karyawan yang merasa terikat dan puas dengan perusahaan cenderung bertahan lebih lama, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang diperlukan untuk menggantikan karyawan yang keluar.
- Untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan, perusahaan dapat mengadopsi beberapa strategi yang efektif:
- a. Membangun Lingkungan Kerja yang Positif: Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan, di mana karyawan merasa dihargai dan didengar, dapat memperkuat komitmen organisasi.
 - b. Peluang Pengembangan Karir: Menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja.

- c. Pengakuan dan Apresiasi: Mengakui dan menghargai pencapaian serta kontribusi karyawan secara teratur dapat memperkuat komitmen mereka. Penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik.
- d. Komunikasi yang Terbuka dan Transparan: Menjalinkan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat memperkuat rasa keterhubungan dan kepercayaan. Transparansi dalam keputusan dan kebijakan perusahaan membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang arah dan tujuan perusahaan.

Dengan memahami dan menerapkan konsep komitmen organisasi secara efektif, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih berdedikasi, produktif, dan loyal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

D. Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi krusial yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

positif, peluang pengembangan karir, serta pengakuan atas kontribusi karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola ketiga faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Hendra, H., Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 177-181.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1368998&val=989&title=PengaruhKepuasanKerjaDanKomitmenOrganisasionalPadaKinerjaKaryawanDiNatyaHotelKutaBali>.

Kandou, E. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Acta diurna komunikasi*, 2(3).

Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan

- keterlibatan kerja pada kinerja karyawan bank muamalat surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703-708.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare. *Otonomi*, 23(2), 264-268.
- Setiawan, H., Phillipson, S., & Isnaeni, W. (2019, October). Current trends in TPACK research in science education: a systematic review of literature from 2011 to 2017. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1317, No. 1, p. 012213). IOP Publishing.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 100-120.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63-77.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-9.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).