

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan, pengertian kinerja mengacu pada kinerja karyawan, yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Hendry (2009, dalam Payaman Simanjuntak 2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dessler (2009, dalam Hendry 2009) berpendapat, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Wirawan dalam Margiati (2010), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja atau performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja

secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Engko (2006) mendefinisikan kinerja individual sebagai prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja atau yang sering disebut juga dengan prestasi kerja atau *job performance* merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu dalam suatu aktifitas tertentu dan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Ukuran ini ditentukan oleh organisasi yang ditetapkan sebagai target dalam satu periode.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang baik dan buruk bisa dipastikan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut pastinya adalah variabel-variabel yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan variabel gaya kepemimpinan adalah salah satunya. Karena gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang menentukan baik buruknya kinerja dalam organisasi ataupun perusahaan dalam menggapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan oleh

mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen organisasi adalah rasa kesetiaan dan rasa memiliki para anggota atau karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut pastinya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Yudianto (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja organisasi:

a. Jumlah kerja

Jumlah kerja memengaruhi kinerja kerja organisasi karena semakin banyak jumlah kerja karyawan semakin besar juga beban yang akan ditanggung oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Dan hal tersebut pastinya berpengaruh terhadap kinerja kerja organisasi.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja mempengaruhi kinerja kerja organisasi karena jika kualitas kerja tersebut baik maka akan baik pula kinerja tersebut dan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut terjadi dikarenakan kualitas adalah kemampuan

Kecocokan dengan rekan kerja mempengaruhi kinerja kerja organisasi karena jika karyawan tersebut merasa cocok atau memiliki persahabatan yang baik dengan karyawan lainnya maka organisasi atau perusahaan tersebut akan semakin solit. Dan hal tersebut pastinya sangat berpengaruh terhadap kinerja.

d. Kehadiran

Kehadiran berpengaruh terhadap kinerja kerja organisasi karena sudah bisa dipastikan salah satu indikator kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kehadiran. Jika kehadiran karyawan tidak baik maka bisa dipastikan kinerja karyawan tersebut kurang memuaskan dan begitu pula sebaliknya. Dan hal tersebut berdampak terhadap kinerja organisasi.

e. Masa bakti

Masa bakti berpengaruh terhadap kinerja kerja organisasi karena jika karyawan sudah memiliki masa bakti yang lama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan rasa memiliki dan rasa kesetiaan terhadap organisasi ataupun perusahaan tersebut akan muncul dalam diri karyawan tersebut

- a. Kualitas kerja, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.
- e. Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau

hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

- f. **Komitmen Kerja**, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

3. Dampak Kinerja

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam memperoleh target yang telah disusun oleh perusahaan tersebut. karena kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Hendry (2009, dalam Payaman Simanjuntak 2005). Dalam melaksanakan kinerja dapat dipastikan memiliki dampak-dampak yang dapat ditimbulkan, dampak tersebut berupa dampak baik maupun dampak yang buruk. Dampak yang baik (positif) dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan akan berkembang dengan pesat
- b. Perusahaan dapat memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran

Dampak yang buruk (negatif) yang akan terjadi dalam perusahaan

- d. Karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin solit dan kompak karena berkerja dengan sungguh-sunggu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Perusahaan di mata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

Dampak yang buruk (negatif) dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan tidak akan berkembang bahkan akan menurun
- b. Target yang telah disusun dan direncanakan akan terbengkalai
- c. Memmperoleh dan memperbanyak resiko-resiko dalam perusahaan tersebut
- d. Nilai perusahaan dimata publik akan menurun

Demikin dampak yang diperoleh oleh perusahaan jika seandainya perusahaan memperhatikan kinerja karyawan atau tidak memperhatikan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. begitu pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan karena kinerja karyawan adalah salah satu indikator yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

4. Logika Berpikir

Dari teori-teori tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari kerja karyawan. Maka sebab itu betapa pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan

1. Kinerja karyawan adalah output atau hasil yang dimiliki oleh masing-masing

individu atau karyawan. Jika seandainya kinerja karyawan buruk atau kurang memuaskan bagi organisasi atau perusahaan pastinya sangat merugikan bagi organisasi atau perusahaan tersebut dan hal tersebut sangat mengganggu organisasi atau perusahaan dalam menggapai tujuan-tujuan yang telah disusun oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Betapa pentingnya variabel kinerja dalam perusahaan karena variabel kinerja bisa dikatakan sebagai muka atau gambaran luar organisasi atau perusahaan.

B. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2001)

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada pola dasar seperti: mengerahkan yaitu pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran para bawahan. (Rivai, 2006)

Menurut Ralph dan Ronald yang dikutip oleh Winardi (2000) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan Otokratis yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya. Seorang pemimpin yang menganut gaya ini, menganggap bahwa semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat ditangannya. Serta memutuskan bahwa dialah yang berhak untuk memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri serta adanya alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan. Kepemimpinan seperti ini cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan secara terbuka.

Ciri-cirinya:

- a. Pimpinan mendikte teknik dan langkah kegiatan bawahan dalam bekerja setiap hari.
- b. Pimpinan mengabaikan pendapat ataupun bawahannya (kelompok)

- Pimpinan mengambil keputusan sendiri

- d. Pimpinan kurang memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan (kelompok)
- e. Menggunakan pendekatan ancaman apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan atau bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahannya tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar. Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pimpinan.

Ciri-cirinya:

- b. Pemimpin mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan.
- c. Pemimpin mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan.
- e. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Fair (Bebas)

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Kepemimpinan semesta sendiri (laissez faire) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok.

Ciri-cirinya:

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

- b. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide saran dan pendapat.
- c. Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.
- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendakinya dalam melaksanakan tugas.

Dari ketiga gaya kepemimpinan di atas, masing-masing mempunyai tugas, wewenang, ciri-ciri yang berbeda, yang nantinya bisa membedakan dalam penilaian para bawahannya. Menurut Rivai (2003) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan meningkatkan hasil yang dapat dicapai.

Selain itu Burns (1978 dalam Soviya 2005) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya ke dalam 2 katagori, yaitu kepemimpinan transformasionl (transformational leadership) dan kepemimpinan transaksional (transactional leadership). Kepemimpinan transaksional adalah

- b. Struktur inisiatif merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

4. Logika Berpikir

Dari teori-teori yang telah dijelaskan diatas bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah cara pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat penting dalam organisasi ataupun dalam perusahaan. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu baik bisa dipastikan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula. Karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap dampak psikologi para bawahan dalam menjalankan tujuan-tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hal tersebut sudah cukup jelas bahwa gaya kepemimpinan adalah tata cara pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk memimpin sebuah organisasi atau perusahaan dan gaya kepemimpinan tersebut dapat

berinteraksi dengan pemimpinnya atau atasannya. Gaya kepemimpinan yang baik pastinya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau masing-masing individu.

Penelitian tentang variabel gaya kepemimpinan mengambil dua penelitian terdahulu sebagai titik acuan dalam melakukan penelitian. Yang pertama dilakukan oleh Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Selaras Samarinda” dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, mendukung dan berpartisipasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. Penelitian kedua adalah yang dilakukan oleh Elya Wati, Liswa Wati dan Nila Aprillia tahun 2010. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan/atasan auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerja.

H1: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan

Dari hipotesis tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai. Karena kinerja adalah

output dari hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dan gaya kepemimpinan sangat berperan dalam memotivasi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan demi memperoleh kinerja yang maksimal.

C. Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keadaan psikologis yang diyakini berkaitan dengan tinggal di pekerjaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu.

Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Sedangkan menurut Greenber dan Baron (1997) Komitmen organisasi adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasinya yang ditunjukkan oleh karyawan dengan sikapnya terhadap organisasi dan keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Sementara menurut Freeborn (2001) komitmen organisasi adalah seberapa kuat individu mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi.

- a. belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. kesiapan untuk bekerja keras
- c. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat dijelaskan pula sebagai rasa kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat karyawan bertugas atau mengabdikan. Jika komitmen organisasi karyawan memudar, bisa dipastikan akan sangat berpengaruh negatif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Karena karyawan tidak akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. dan hal tersebut muncul karena para karyawan tidak ada lagi rasa kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi ataupun perusahaan tersebut. Dari apa yang telah dijelaskan bisa dipastikan komitmen organisasi adalah bagian yang terpenting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam menggapai tujuan yang telah direncanakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi

adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan

organisasi, merasa terlibat dengan organisasi, dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dalam dimensi adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mencurahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (1997) ada tiga bentuk komitmen, antara lain yaitu :

a. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkenaan dengan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam suatu organisasi karena ia merasa meninggalkan organisasi adalah hal yang merugikan dan ia tidak dapat meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki tingkat *continuance commitment* yang tinggi tetap bekerja di suatu organisasi dengan alasan mereka tidak ingin kehilangan apa yang telah mereka tanamkan dalam organisasi selama

Affective commitment berkenaan dengan besar tidaknya keinginan seseorang untuk terus bekerja di organisasi karena ia setuju dengan organisasi dan ingin bekerja di dalamnya. Individu yang memiliki *affective commitment* tinggi akan bekerja dalam organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia membantu misi organisasi. Akibatnya bila perusahaan mengalami perubahan, ia akan mempertanyakan apakah nilai-nilai yang mereka miliki masih sama dengan nilai-nilai perusahaan. Jika tidak, ia akan meninggalkan organisasi.

c. *Normative commitment*

Normative commitment berkenaan dengan perasaan karyawan akan keharusan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kewajiban dari pihak lain untuk tetap bekerja dalam organisasi. Individu yang memiliki *normative commitment* tinggi tetap bekerja di organisasi karena adanya kekhawatiran mereka dipandang buruk oleh karyawan lain dan akan mengecewakan atasan bila mereka meninggalkan organisasi.

3. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki berbagai konsekuensi baik terhadap hasil-hasil organisasi maupun terhadap individu. Diantara hasil-hasil organisasi, komitmen

organisasi yang tinggi dapat mengurangi turnover pegawai. Somers dalam Greenberg dan Baron (1997) mengemukakan bahwa secara umum komitmen organisasi menurunkan kesempatan *turnover* dan pada saat yang sama meningkatkan kehadiran dan hasil-hasil kerja. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin berkurang keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Curry et al dalam (Greenberg dan Baron, 1997) menambahkan individu yang berkomitmen lebih bersedia memberikan usahanya untuk organisasi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Individu tersebut memiliki keinginan kuat untuk berbagi dan berkorban demi kepentingan organisasi. Individu tersebut juga menunjukkan *organizational citizenship behavior*, dimana ia bersedia bekerja melebihi persyaratan standar yang ada dalam deskripsi pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik atau hanya mengerjakan sesuatu yang menjadi tugasnya, melainkan juga melakukan pekerjaan di luar tugasnya (Djarmiko, 2000).

3. Logika Berpikir

Komitmen organisasi adalah salah satu variabel yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. karena dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja

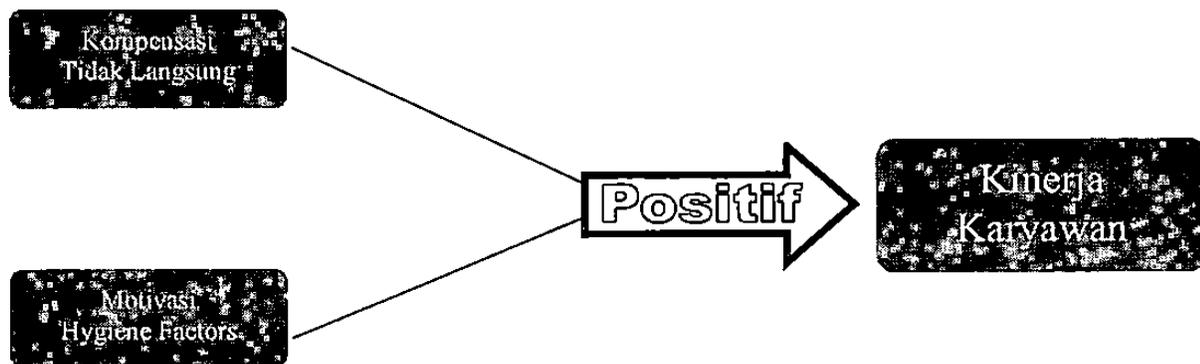
organisasi baik atau buruk pastinya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi baik atau buruk diantaranya adalah latar belakang pekerjaan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu karyawan, pembagian pekerjaan atau upah yang tidak sesuai, masa berkerja atau pengabdian terhadap organisasi maupun perusahaan tersebut, dan status sosial dalam pekerjaan. Hal-hal tersebut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi baik atau buruk.

Menurut Cherington (1996) dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. komitmen organisasi bisa diartikan juga sebagai rasa memiliki, rasa memiliki dan rasa kesetiaan terhadap perusahaan. dan hal tersebut bisa dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan, karena karyawan akan berkerja dengan sungguh-sungguh jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dari penjelasan tersebut bisa dipastikan bahwa betapa berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian tentang variabel tersebut dan disini peneliti mengambil dua penelitian sebelumnya. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Yenni Ferawati dan Joko Utomo pada tahun 2011 yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank LIPPO Tbk. Cabang Kudus". Kesimpulan penelitian tersebut bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis,

dan berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan secara parsial

D. Model Penelitian

Dari hasil uraian diatas maka model penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1