

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar untuk memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien maka perusahaan diharapkan mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi/baik.

Kinerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi organisasi, karena seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membantu suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dengan ini, kinerja yang baik/tinggi dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat mengembangkan dirinya terhadap organisasi dan bagaimana karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

Sesuai dengan judul rencana penelitian yang akan dilaksanakan, maka teori yang akan dibahas untuk mendukung penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Antara lain :

1. Kinerja Karyawan
2. Komitmen Organisasi
3. Semangat Kerja

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Kinerja seorang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik atau tidaknya dapat diukur dari penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh pimpinan. Kinerja dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2001 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Bernardin (2001,143) dalam Sudarmanto menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Siagian (1998:162) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain sebagainya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam Windy (2012) :

1. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu karyawan.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja naik/turun menurut Timple dalam Mangkunegara, (2006 :67) adalah:

1. Faktor internal
Faktor internal yaitu faktor yang dihubugkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. faktor eksternal
faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator dari kinerja menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto adalah:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Penggunaan waktu.
4. Kerja sama.

Kualitas. Tingkat standart mutu suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kuantitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai target yang di tentukan oleh perusahaan.

Karena jika karyawan dapat memenuhi target maka karyawan dapat menguntungkan perusahaan.

Penggunaan waktu. Tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Jadi karyawan saat jam kerja di mulai datang tepat waktu atau tidak dan dapat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan di laksanakan sesuai dengan ketentuan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Kerja sama. Kerja sama dengan orang lain saat bekerja. Jadi karyawan dapat bekerjasama dengan orang lain, dapat memposisikan dirinya dengan rekan kerja yang lain sehingga dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan orang lain.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat individu yang mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan menjadi anggota organisasinya dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan. Untuk melihat seseorang itu memiliki komitmen yang tinggi antara lain dapat dilihat dari seberapa lama mereka bertahan di dalam organisasi tersebut.

Pengertian dari komitmen sebagaimana dikemukakan oleh (Lincoln (1989), Bashau dan Grant (1994)) dalam Umar Nirwan dan Amirullah adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu komitmen organisasi juga dapat dipahami sebagai sifat individu yang mempunyai kesetiaan di suatu organisasi. Dengan ini di dalam komitmen berarti ada suatu hubungan antara rekan kerja yang ada di perusahaan dan setiap rekan kerja harus bersedia untuk melakukan kerja sama yang baik agar dapat mempertahankan hubungan tersebut.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. (Steers and Black (1994)).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (1983) dalam Elias (2012) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia.
2. Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja indentifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.
3. Karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Sifat dan kualitas pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi menurut (Lincoln (1989), Bashau dan Grant (1994)) dalam Umar Nirwan dan Amirullah sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan.

Kemauan karyawan. Karyawan yang mempunyai keinginan yang kuat untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi karyawan mau bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan sesuai target.

Kesetiaan karyawan. Karyawan mau bertahan di dalam organisasi tersebut. Artinya karyawan mau menetap di dalam organisasi. Karena apa yang diharapkan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi. Contohnya pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

Kebanggaan karyawan. Karyawan merasa bangga menjadi salah satu anggota organisasi pada perusahaan tersebut. Karena karyawan di penuhi kebutuhan sarana-prasarana oleh perusahaan.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan rasa antusias yang di tunjukkan oleh seseorang untuk mengarah pada prestasi individual dan tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Semangat kerja yang baik dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati. Tinggi rendahnya semangat kerja tergantung karyawan itu sendiri. Maksudnya jika karyawan

kurang mendapatkan dorongan dari rekan kerja maupun atasan maka semangat kerjanya akan turun, begitu juga sebaliknya. Jika upah dan insentif yang di berikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka mereka akan menumbuhkan semangat kerja.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002:108) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kesalahan dalam pekerjaan, memperkuat rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Moekijat (2000:130) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas maka semangat kerja dapat digambarkan suatu perasaan yang ada pada diri seseorang yang memiliki hubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito, (1999:109) sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan
4. Rasa yang aman dalam menghadapi masa depan
5. Mutasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja
8. Komunikasi

2.1.3.3 Indikator-Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator dari semangat kerja menurut As.ad, (2000:27) adalah :

1. Kedisiplinan kerja.
2. Ketelitian kerja.
3. Kegairahan kerja.

Kedisiplinan kerja. Usaha karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah di tetapkan perusahaan. maksudnya karyawan yang datangnya tepat waktu dan selalu mengikuti apa yang di katakan pemimpin dan selalu memakai APD(alat pelindung diri) yang sudah di sediakan oleh perusahaan.

Ketelitian kerja. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya secara teliti dan hati-hati. Jadi karyawan berusaha melakukan pekerjaannya secara cermat dan hati-hati agar tingkat kesalahan yang mereka lakukan rendah.

Kegairahan kerja. Seseorang yang memiliki keinginan tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Maksudnya seorang karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Amira Dwiki Anggriani, Djamhur	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional	Motivasi (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan	Purposive Random Sampling.	Motivasi dan Komitmen Organisasional Berpengaruh

	Hamid, Mohammad Iqbal (2014).	terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.	Kinerja (Y).		Signifikan Baik secara Simultan maupun Persial terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Edduar Hendri (2010).	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.	Semangat Kerja (X1) dan Kinerja (Y).	Metode Sensus.	Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3.	Siti Suhendar (2007).	Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Aneka Ilmu Semarang.	Stres Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kinerja (Y).	Metode Proportionate Stratified Random.	Stres Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Hendra Gunawan, Murdifin Haming, Junaidin Zakaria, dan Asdar Djamereng (2017).	Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employes Performance and Quality Asset Management.	Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employes Performance and Quality Asset Management.	Analisis Structural Equation Model (SEM).	Hasil Pengujian Hipotesis Memberikan Bukti Bahwa Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Good Governance Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Perbandingan hasil penelitian terdahulu dengan variabel yang akan diteliti adalah:

- a) **Persamaan** : Pada penelitian di atas terdapat persamaan variabel dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**.
- b) **Perbedaan** : Perbedaannya ialah lokasi penelitian, tahun peneliti dan metode penelitian. Yang digunakan oleh Amira Dwiki bertempat di PT. Utama Medika Mojokerto pada tahun 2014 dengan menggunakan metode purposive random sampling, yang selanjutnya Edduar Hendri menggunakan obyek penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang pada tahun 2010 yang menggunakan metode sensus, dan Siti Suhendar menggunakan obyek penelitian di CV. Aneka Ilmu Semarang pada tahun 2007 yang menggunakan metode proportional stratified random.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Komitmen organisasional adalah sikap seorang yang mempunyai keinginan kuat untuk bertahan menjadi salah satu anggota di dalam organisasi pada suatu perusahaan dan memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi tersebut. Maksudnya karyawan mau bekerja keras untuk membantu organisasi dalam mencapai

tujuannya. Komitmen organisasi dapat dilihat dari seberapa lama seseorang itu mampu bertahan pada perusahaan.

Seorang karyawan harus mempunyai keinginan kuat untuk menetap menjadi salah satu anggota organisasi di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk menetap di dalam organisasi, maka karyawannya mampu dan siap untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amira Dwiki Anggriani, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal (2014) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja merupakan rasa antusias yang di tunjukkan oleh seseorang untuk mengarah pada prestasi individual dan tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Semangat kerja yang baik dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati. Tinggi rendahnya semangat kerja tergantung seseorang itu sendiri. Jadi seorang karyawan harus memiliki rasa antusias dan kegairahan saat bekerja, karena rasa antusias dan kegairahan dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika karyawan bermalas-malas maka kinerjanya akan turun, begitu juga sebaliknya.

Dengan ini maka semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Jika semangat kerjanya baik maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan akan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Edduar Hendri (2010) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori di atas dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berpendapat bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah komitmen organisasional dan semangat kerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik/tinggi. Hal ini dapat diukur dari performance karyawan saat bekerja. Untuk itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut dapat mengembangkan dirinya dan sejauh mana karyawan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi organisasi, karena kinerja dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka diperlukan seorang karyawan yang memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi. Komitmen sendiri dapat dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut mampu bertahan di dalam organisasi.

Sedangkan semangat kerja sendiri dapat dilihat dari kegairahan karyawan saat bekerja, apakah dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu atau tidak? Jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu maka karyawan itu sendiri memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

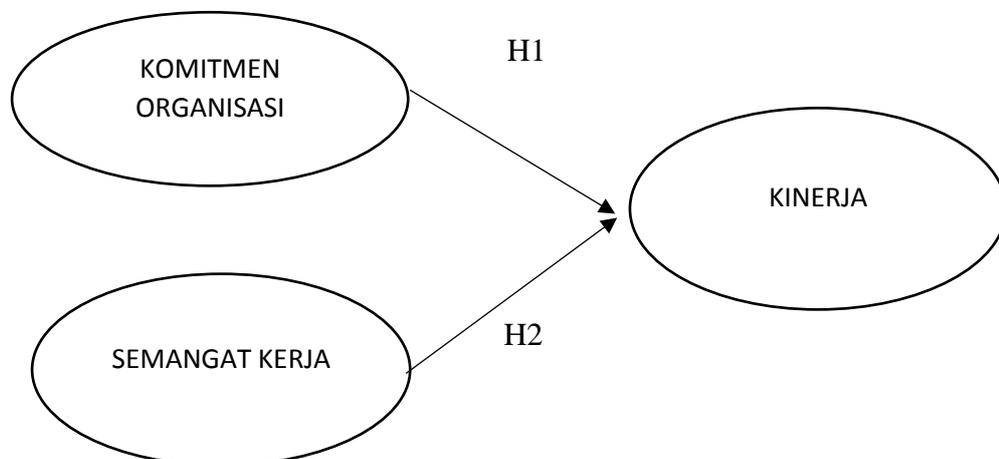
Dengan demikian komitmen organisasi dan semangat kerja secara konseptual dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika semangat kerjanya tinggi maka kinerjanya akan meningkat.

Dari penjelasan di atas maka komitmen organisasi dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Jika komitmen organisasinya tinggi maka kinerjanya juga meningkat begitu juga sebaliknya jika semangat kerjanya tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat.

Berikut adalah kerangka konsep yang dapat peneliti gambarkan dalam model analisis sebagai berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis:

H1 : Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.