BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komitmen Organisasional

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2015:47) meyatakan bahwa "Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi."

Menurut Kreitner dan Knicki (2014:165) menyatakan bahwa "komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya."

Menurut Amstrong (Isniar Budiarti, *et. al* 2018:147) menyatakan bahwa "Pengertian komitmen mempunyai ada 3 (tiga) area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja diantaranya : Kepercayaan, pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya. Keinginan, untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja diorganisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal. Dan terakhir keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi."

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterlibatan diri kedalam bagian organisasi dengan kepercayaan, keinginan untuk bekerja, keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam Sopiah (2011:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasional

Robbins & Judge (2015:47) mendefinisikan ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif *(affctive comitment):*

   Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan *(continuence commitment)*:

   Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif *(normative commiment)*:

   Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Arief Subyantoro (2014:11-19) menyatakan bahwa "Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula."

Rahman (2013:77), menyatakan bahwa "Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu."

Gibson *et. al* dalam Abadylla (2011:5) menyatakan bahwa "Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan."

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakateritik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompentensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

   Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga

anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

   Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

   Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakkan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga

dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

   Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

   Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Arief Subyantoro (2014:11-19) meyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (*ability*)

   Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah :

   a) Pengetahuan kerja
   b) Keterampilan kerja

2. Nilai

   Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah :

   a) Pekerjaan yang memuaskan
   b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitude*)

   Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah :

   a) Perasaan atas pekerjaan
   b) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

   Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah :

   a) Kesukaan pada ide-ide tertentu
   b) Kesukaan pada pekerjaan

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) menyatakan bahwa "Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik."

Menurut Ni Made Gunastri (2009:14) menyatakan bahwa "Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan."

Gibson (Moses,*et al*. 2014:5), menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakateritik pekerjaan merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan yang terdiri dari keterampilan, kejelasan tugas , tanggungjawab dan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.2 Tujuan Karakteristik Pekerjaan

Masing-masing karakteristik pekerjaan inti mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensi yang tinggi untuk menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

a. Pengalaman yang bertanggung jawab (Personal responsibility)

   Dimensi pekerjaan inti yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkatan dimana pekerja diberi kesempatan secara bebas, mandiri dan leluasa (dalam batas-batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya akan diselesaikannya. Pekerja dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman (Stephan P.Robin, 2010)

adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif pekerja itu sendiri dibanding dengan instruksi-instruksi detail dari atasan atau dari prosedur-prosedur tugas yang telah ditentukan.

b. Hasil pengalaman (Knowledge of results)

Dimensi pekerjaan inti terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik (feed back). Hackman dan Oldham (Stephan P.Robin, 2010)**,** mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya. Jadi, umpan balik lebih ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksanaan kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268), karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima indikator yaitu :

1. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasikan.
3. Arti tugas adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomy adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang subtansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan presedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan perkerjaan tersebut.
5. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Amstrong dan Baron (Fahmi, 2016:127) definisi kinerja adalah sebagi berikut: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (Ratna Handayanti, 2016:128) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.”

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anwar Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan 9 pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:75) indikator dari kinerja adalah :

1. Kualitas Kerja

   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu tentang Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penilitan	Persamaan/ Perbedaan
1.	Eko Perlindungan Sihombing, et al. (2018)	**Judul :** Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh variabel

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penilitan	Persamaan/ Perbedaan
		Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN **Metode :** Kualitatif **Sample :** 34 Karyawan		karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan :** Tidak menggunakan variabel self efficacy
2.	Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017)	**Judul:** Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan **Metode :** Analisis Regresi Linier Berganda **Sample :** 55 karyawan	Ditemukan bahwa komitmen afektif, komtitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan :** Berbeda unit analisis
3.	Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti et.al (2017)	**Judul :** The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance **Metode :** Analisis Regresi **Sample :** 335 responden	Studi ini berhipotesis bahwa, tiga dimensi organisasi komitmen) memiliki efek signifikan pada pekerjaan kinerja (kinerja kontekstual dan kinerja tugas)	**Perbedaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh komitmen organisasional dan kinerja **Perbedaan :** Unit analisis
4.	Susi Susanti (2016)	**Judul :** Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai Variabel	Dengan memperkuat motivasi, Karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penilitan	Persamaan/ Perbedaan
		moderasi (studi pada karyawan instalasi rawat jalan RSUD DR. Saiful anwar malang **Metode :** Eksplanatori **Sample :** 83 Karyawan		**Perbedaan :** Tidak menggunakan variabel motivasi
5.	Rizal Eka Affand (2016)	**Judul :** Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi **Metode :** Uji reabilitas **Sample :** 207 karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan :** Tidak menggunakan variabel motivasi dan lingkungan
6.	Ratna Handayati (2016)	**Judul :** Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan **Metode :** Analisis Regresi Linier **Sample :** 135 orang	Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan :** Berbeda unit analisis
7.	Wafula Milka, Korir Michael, Eunice Mukolwe. (2015)	**Judul :** Effects of Personal Characteristics on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya	Ada hubungan yang signifikan karakteristik pribadi dan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh pada kinerja karyawan.	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh karakteristik individu dan kinerja karyawan. **Perbedaan :**

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penilitan	Persamaan/ Perbedaan
		Metode : Analisis regresi **Sampel :** 187 Karyawan		Berbeda unit analisis
8.	Adeel Akhtar et. al (2015)	The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study from Pakistan **Metode :** Analisis regresi **Sample :** 133 Responden	Analisis regresi komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan menunjukkan bahwa 16% perubahan dalam pekerjaan kinerja adalah karena komitmen organisasi.	**Persamaan :** Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yaitu mengukur pengaruh komitmen organisasional dan kinerja karyawan. **Perbedaan :** Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menggambarkan keadaan dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Tingkat komitmen organisasi akan menyebabkan adanya perbedaan-perbedaan tentang penilaian kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi tersebut dapat dilihat dari peningkatan kinerja setiap individu.

Kinerja setiap individu tidak akan sama karena setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran atau standar kerja agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan.

Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki

oleh individu. Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Setiap orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Perbedaan-perbedaan itu tentunya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Kesesuain karyawan dengan pekerjaannya merupakan salah satu penentu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya, untuk mengetahui kesesuain pekerjaan dapat dilihat dari variasi tugas, tanggungjawab, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini merupakan karakteristik yang ada pada pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian Anak Agung Inten Damaryanthi P.S (2017:814) Mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga.

Menurut Rudhianto (Susi Susanti:2016) Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organsasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi

Dalam penelitian Didit Jefry Andyanto (2018) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih baik, maka karyawan yang berkomitmen pada organisasi sangat baik.

4.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Ratna Handayanti (2016) mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yaitu Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mahmudi (Atika Primayanti 2013:3), mengemukakan bahwa: “faktor individual seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja melalui: pengetahuan, keterampilan, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu”.

Dalam penelitian Wafula Milka, *et. al* (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan karakteristik pribadi dan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh pada kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan Nyoman Aditya, *et. al* (2017) pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif. Semakin jelas karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan

Hasil penelitian Rizal Eka (2016) menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hubungan karakteristik pekerjaan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dan hasil penelitian Dayat Ikhsan Hajati, et. al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Syahrul Bustomi *et. al* (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Susi Susanti (2016) menunjukkan bahwa hubungan karakter individu, berbeda dengan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi

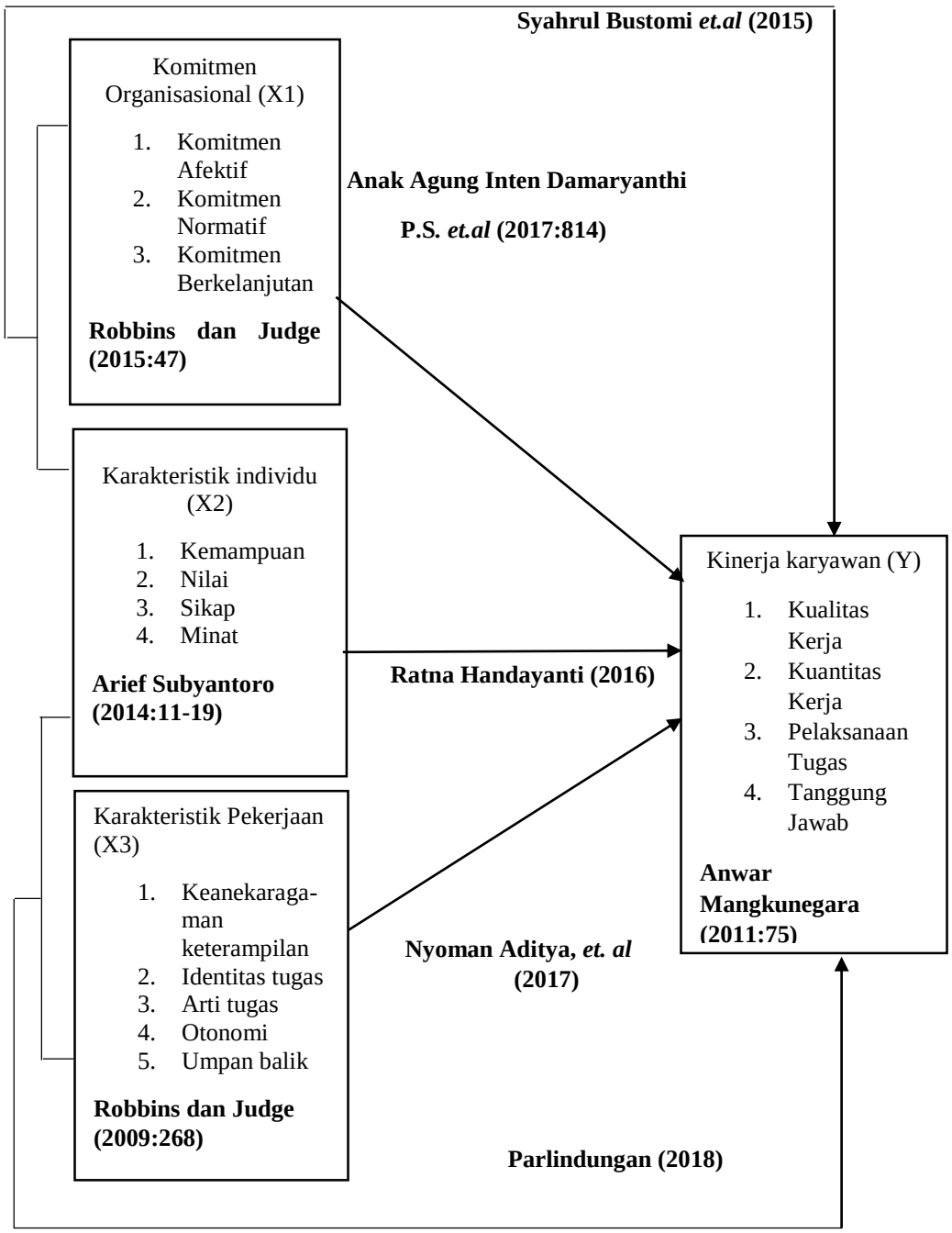
memperkuat hubungan antara karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Parlindungan (2018) terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu, karakteristik dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan karena secara kualitas karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan karakteristik individu karakteristik pekerjaan mereka masing-masing, secara kemandirian setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing.

Dalam penelitian Dayat Ikhsan Hajati (2018). dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

4.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam paradigma penelitian maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai rumusan dan tujuan penelitian. Namun dari keenam rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka atujuan penelitian pertama tidak dapat diuji hipotesis akan tetapi hanya uraian variabel saja.

Hipotesis dalam peneltian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Komitmen Organisasaional dan Karakterstik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H5 :Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.