BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian – pengertian yang mendasari dari Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu sebagai berikut :

Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (1996:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang.

Menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Menurut Miftah Thoha, 2007 : 34 berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik Individu Menurut teori Path-Goal (2004:212) , yaitu

1. Letak Kendali (*Locus of Control*) Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

2. Kesediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*) Kesediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.
3. Kemampuan (*Abilities*) Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievementoriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achievementoriented* , sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.
4. Sikap (*attitude*) Menurut Robbins 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.

2.1.1.3 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain :

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, .Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, .Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, .Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat
meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, .Pegawai 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. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa, .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 dari pada pria..

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa .Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya..

Mowday (1982) menyatakan bahwa, .Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

c. Status Perkawinan

Lembaga Demografi FE UI (2000) menyatakan bahwa, .Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan danpengalaman masa lalunya, Miftah Thoha (2007 : 34). Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

d. Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, .Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan..

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.. Siagian (2008) menyatakan bahwa, .Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan..

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, .Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Berdasarkan dari beberapa devinisi diatas mengenai pengertian karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa dimana karakter para pekerja

yang dapat menerima pengalaman yang di jadikan acuan dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja di suatu perushaan di tempat mereka bekerja.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dapat disebut sebagai kepemilikan tanggung jawab, loyalitas atau pengorbanan seseorang dalam bidang pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian komitmen organisasi sebagai berikut :

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2000) seperti dikutip Sopiah (2008:155), Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:108), ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kedekatan emosional, bekerja lebih keras, hasil pekerjaan yang lebih baik, mendukung kebijakan organisasi, organizational citizenship, melakukan internal Whistle-blowing, berkolerasi negatif dengan stres, punya hubungan dengan self-reported.

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota

organisasi tersebut. Bertahan pada organisasi, membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik, merasa rugi jika meninggalkan organisasi.

3. Normative commitment

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, berhubungan positif dengan hasil kerja, berolerasi negative dengan stres, organizational citizenship.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008)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; dan
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut :

Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Mathis & Jakson (2007), Kinerja Karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakanya (Rivai, 2005 : 309)

Menurut Sudarmanto (2009:8), dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengerrtian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini :

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil.

Dalam konteks hasil, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu-tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat *(trait)* dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Ricard, 2003).

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku.

Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakantindakan dan perialku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya (Rivai, 2006:309). Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 level kinerja (Sudarmanto, 2009:7), yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam penelitian ini yang dikaji adalah kinerja individu/pekerjaan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53).

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2010:378) yang terdiri dari 5 indikator kinerja karyawan yakni :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry(dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar–besarnya.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (p.33) :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

   a. Internal (pribadi)

      -Kemampuan tinggi

      -Kerja keras

   b. Eksternal (lingkungan)

      -Pekerjaan mudah

      -Pemimpin yang baik

      -Bantuan dari rekan - rekan

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

   a. Internal (pribadi)

      -Kemampuan rendah

      -Upaya sedikit

   b. Eksternal (lingkungan)

      -Pekerjaan sulit

      -Nasib buruk

      -Rekan - rekan kerja tidak produktif

      -Pemimpin yang tidak simpati

2.1.3.4 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama- sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. 19 Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bgaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM - nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Prihatin Lumbanraja ISSN 1693-5241	Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)	Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel penyebab yaitu karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lok dan Crawford (2001, dan 2002); Jerningan (2002) dan Fenstein (2000).	- Menggunakan Variabel Gaya kepemimpinan,Budaya organisasi, Kepuasan kerja sebagai variabel independen - Lokasinya pada Pemerintahan Daerah Sumatra Utara - Jumlah populasi karyawanya berbeda	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen
2	Sih Darmi Astuti	MODEL *PERSON-ORGANIZATION*	Untuk mencapai	- Menggunakan variabel MODEL	Sama-sama menggunakan

	Vol. 17, No. 143 ISSN: 1412-3126	*FIT* (P-O FIT MODEL) TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN	kinerja karyawan akan lebih cepat/peka melalui menciptaan komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang dapat dibangun dalam menciptakan kinerja karyawan terutama komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional karyawan terhadap perusahaannya, identifikasi dengan perusahaan, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan di perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi	*PERSON-ORGANIZATION FIT* (P-O FIT MODEL) , KEPUASAN KERJA sebagai variabel independen. - Jumlah populasi karyawanya berbeda - Sampel yang di ambil lebih sedikit	variabel Komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen

			bagian dari perusahaan karena memiliki keinginan untuk itu.		
3	Klara Innata Arishanti Vol 3 Oktober 2009 ISSN: 1858-2559	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.	- Menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen. - Jumlah populasi karyawannya berbeda	Sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen
5	Abdul Rahman *ISSN: 2302-2019*	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan	Variabel Karakteristik individu, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Menggunakan variabel motivasi , , budaya kerja, kinerja pegawai sebagai variabel independen - Lokasinya bertempat di Pemberdayaan Perempuan	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu sebagai variabel dependen

		Kabupaten Donggala	pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.	Kabupaten Donggala	
6	Arsiyati *ISSN 2356-2692* *Vol.11 No. 1*	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra Cabang Ngawi	Secara bersama - sama Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan AJB Bumi Putra	-Menggunakan variabel kepuasan kerja dan stres kerja sebagai variabel variabel independen - Lokasinya pada Ajb Bumi Putra Cabang Ngawi - Jumlah populasi yang lebih sedikit	Sama-sama menggunakan variabel Komitmen organisasai dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen
7	Aries Susanty & Rizqi Miradipta ISSN 2087-7439 online	Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction	Since employee's job performance is one of the important factors for a business to compete in this global market, the present study aims to explain and empirically test the effect of attitude towards work, job satisfaction, and organizational commitment to the employee's job performance. Based on the result of hypothesis	- Menggunakan variabel Job Satisfaction sebagai variabel independen - Lokasi nya tempatnya berbeda - Ukuran Sampel juga berbeda	Sama-sama menggunakan variabel Employee's Job Performance dan Organizational Commitment sebagai variabel dependen

			tests, this study indicates that attitude toward work did not have a significant effect on job satisfaction and job performance of the worker of PT. Intech. Then, based on the results of hypothesis tests, this study indicates that organizational commitment was a factor which has a significant effect on job satisfaction and job performance of the worker of PT. Intech and job satisfaction was a good predictor of job performance of the worker of PT. Intech. In this case, organizational commitment had a more significant effect to job satisfaction and employee's job performance at PT. Intech than attitude towards work.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan,keterampilan dan motivasi yang di miliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan kelompok lainya tidak akan sama karena anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang standar agar dapat di jadikan pedoman oleh setiap karyawannya.

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi: karakteristik demografis, kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerjanya akan berbeda-beda pula.

Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja. Jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja. Sehingga karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya (Rivai, 2006:309). Perkembangan perusahaan dapat ditinjau dengan melihat hasil kinerja. Dengan penilaian tersebut akan terlihat hasil mengenai kinerja para karyawan apakah kinerjanya sudah baik, cukup, atau kurang. Apabila Karakteristik individu pada setiap karyawan baik makan akan mempengaruhi komitmen setiap organisasinya. Faktor penting lainnya yang dapat mendukung instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008:99) Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Raduan *et al*., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas.

Dengan adanya Komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan bersunguh-

sungguh maka kinerja yang akan dihasilkan pun akan lebih baik lagi dari sebelumnya. Kinerja karyawan pun dapat di lihat dari kualitas dan kuantitas kerjanya. Berdasarkan keterangan yang telah di jelaskan sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi di pengaruhi oleh kinerja karyawan.

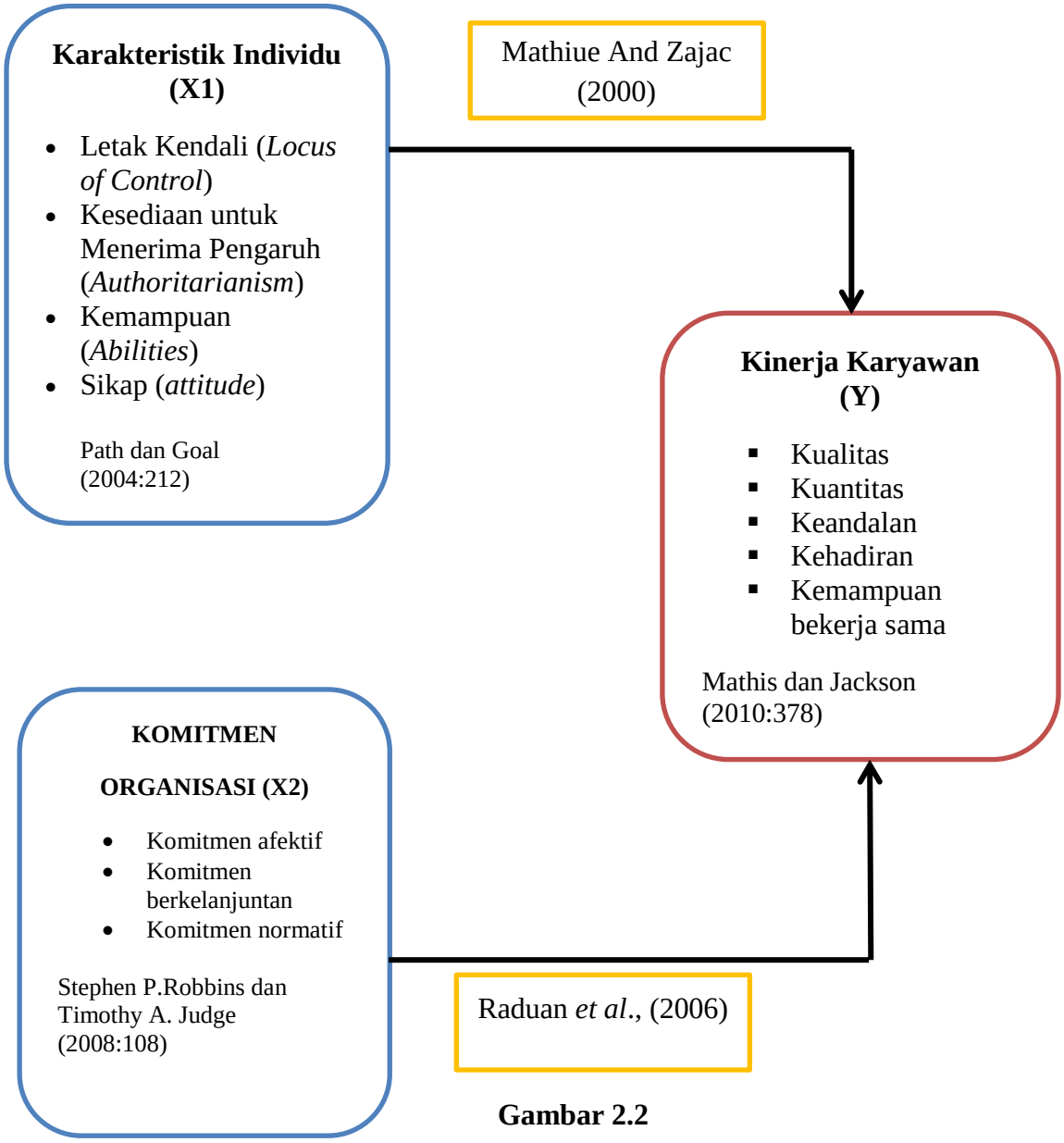
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja Mathiue And Zajac (2000) menyatakan bahwa, karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Penelitian Parjono (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja Karyawan. Teori karakteristik individu yang dipakai oleh Parjono adalah teori Mathiue and Zajac, (2000). Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Raduan *et al.,* (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Dengan dmikian komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap knerja karyawan . Karena dengan adanya komitmen organisasi dalam suatu perushaan akan menimbulkan perubahan yang cukup baik karena komitmen antar pegawainya dengan sesama organisasinya akan berjalan dengan lancar Dan berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan :



Gambar 2.2

Skema Paradigma

Gambar diatas dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Hipotesis

> Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan 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 dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu setiap karyawan pada PUSAIR Bandung cukup baik.
2. Komitmen Organisasi pada PUSAIR Bandung komitmen organisasinya cukup meningkat dalam mendukung tujuan organisasi.
3. Kinerja karyawan pada PUSAIR Bandung cukup meningkat.
4. Terdapat pengaruh Kinerja karyawan melalui Karakteristik individu pada PUSAIR Bandung.
5. Terdapat pengaruh Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PUSAIR Bandung.