BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Beberapa definisi kinerja menurut pendapat beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja Sebagai Berikut :

> ‘’Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya’’.

Tidak jauh berbeda, Siagian (1995:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu:

> ‘’keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran

yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai’’.

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalamm enyebut kata kinerja. Menurutnya :

> ‘’performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika’’.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a). Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b). Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c). Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d). Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e). Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f). Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g). Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

a). Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b). Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.

c). Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

d). Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a). Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b). Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c). Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d). Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mepermudah dalam melakukan pekerjaan.

e). Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f). Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g). Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruh kinerja pegawai yaitu :

a). Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.

b). Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

c). Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (1995:383) dalam Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu Quality, Quantity, Timeliness, Cost efectiveness, Need for supervision serta Interpersonal impact.

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah ,unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

2. Timeliness, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. Cost efectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya manusia (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

3. Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Interpersonal impact, merupakan

tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja-sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2009:67) pengukuran kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

   Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunkan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

   Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

   Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.1.1.4 Faktor yang Menentukan Kinerja Karyawan

Wirawan (2009:6) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi serta faktor lingkungan eksternal organisasi.

1. Faktor internal pegawai merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini

menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dimana dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja pegawai. Misalnya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi serta budaya organisasi buruk kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, teknologi (robot, system produksi dan sebagainya) serta sistem manajemen, dan kompensasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi, dan keuangan yang terjadi di Indonesia meningkatkan inflasi dan menurunkan nilai upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan

kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban(2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai :

‘’ Penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik.Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini’’.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a). Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b). Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c). Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d). Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e). Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

a). Kesetiaan, yaitu tekat dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

b). Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

c). Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan

tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

d). Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

e). Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

f). Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

g). Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

h). Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi :

a). Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

b). Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

c). Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

d). Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

e). Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.1.2. Human Capuital

2.1.2.1 Pengertian Human Capital

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan disamping sumber claya lainnya, seperti teknologi dan modal. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional suatu perusahaan.

Untuk memperjelas pengertian *human capital*(Gary Dessler, 2003, 9) mendefinisikan *human capital* sebagai berikut:

‘’mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian dari pekerja’’.

Sedangkan menurut Dess & Picken, *human capital* adalah:

‘’sumber daya manusia umumnya terdiri dari kemampuan individu. pengetahuan, keterampilan karyawan perusahaan dan manajer. seperti yang relevan untuk tugas ini serta kemampuan untuk menambahkan keterampilan. dan pengalaman belajar melalui individu’’.

Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa semua yang melekat pada manusia baik itu karakteristik, kreativitas maupun pengetahuannya merupakan sumber daya yang sangat berguna bagi suatu perusahaan. Selain menghasilkan produk akhir berupa jasa, modal manusia (*human capital)* merupakan faktor penunjang tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor yang Mendeskripsikan Human Capital

Fitz-Enz (2000:376), mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor yaitu sebagai berikut .

1. Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen,
2 . Kemampuan seseorang untuk belajar,

yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan

3. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan etika bisnis.

2.1.2.3 Komponen – Komponen Human Capital

Menurut Mayo Mayo (2000) dalam Martina Dwi Puji A.O et.al (2008) individual capability meliputi lima kriteria, yaitu:

1). Personal Capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.

2) Profesional and technical know-how, yaitu kemampuan untuk bersikap professional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer knowledge dari yang senior ke junior.

3) Experience, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman,

4) The network and range of personal contacts, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya,

5) The value and attitudes that influence actions, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah , dapat bersosialisasi, dan tegas.

2.1.2.4 Indikator Human Capital

Menurut Mavis Yi-Ching Chen (2008) indikator modal manusia , ada lima item yang konsisten dengan hasil dari tahap

a). Akuntabilitas kerja,

Akuntabilitas kerja kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

b). Kompetensi karyawan,

Mengidentifikasikan pola fikir dan perilaku individu yang berhasil.

Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja.

c). Kepemilikan profesional ,

Seorang profesional adalah seorang yang senantiasa siap siaga dengan gagasan bila diperlukan, ditambah dengan selusin gagasan lainnya sekalipun tidak ada orang yang meminta daripadanya. Ia adalah seorang yang mau bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan tetap juga tidak kehilangan semangat kerja keras itu dalam tugasnya.

e). Komitmen karyawan

Komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

F) Kekuatan kohesif karyawan dan organisasi identifikasi digabungkan dalam indikator) dan kegotong-royongan karyawan. Tambahan baru ke dalam daftar adalah keterampilan karyawan, karakteristik pesonal karyawan, karyawan pengetahuan profesional, keterampilan komunikasi dan kreativitas karyawan.

2.1.3 Komitmen

2.1.3.1 Pengertian Komitmen

Komitmen digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi tertentu, berusaha keras sesuai keingainan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006:249).

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Menurut Robbins (2008:99) Komitmen karyawan terhadap organisasi organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang

tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Menurut Angle dan Perry (Temaluru, 2001: 458), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (tenure) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.

4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, penelitian yang dilakukan (Temaluru, 2001: 458-460) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkolerasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat di mana ia bekerja.
3. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

Menurut Porter dan Mowday (Armstrong, 2004: 100), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

a) Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
b) Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Lavering (Temaluru, 2001: 458-460), tempat kerja yang baik adalah tempat yang karyawan dihargai keberadaanya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut.
c) Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
d) Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
e) Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
f) Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan individu lain. Perasaan diperlakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

2.1.3.3 Indikator Komitmen

Santoso (2008) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu:

1). Affective Commitment

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karna ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada Goal Congruence Orientation, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan Affective Commitment yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective Commitment yang lebih rendah.

2). Continuance Commitment

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan Continuance Commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional,

tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan Continuance Commitment yang tinggi akanlebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

3). Normative Commitment

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunnjukan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan Normative Commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi oraganisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya Normative Commitment, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti Job Performance, Work attendence, dan Organization citizenship.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	**Dyna Rachmawati (2008)**	Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)	-Menyimpulkan bahwa human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan.	Mengunakan Human Capita dan Kinerja karyawan	1. Tempat penelitian 2. populasi 3.sample yang diteliti 4. perusahaan bergerak dalam bagian Logistic

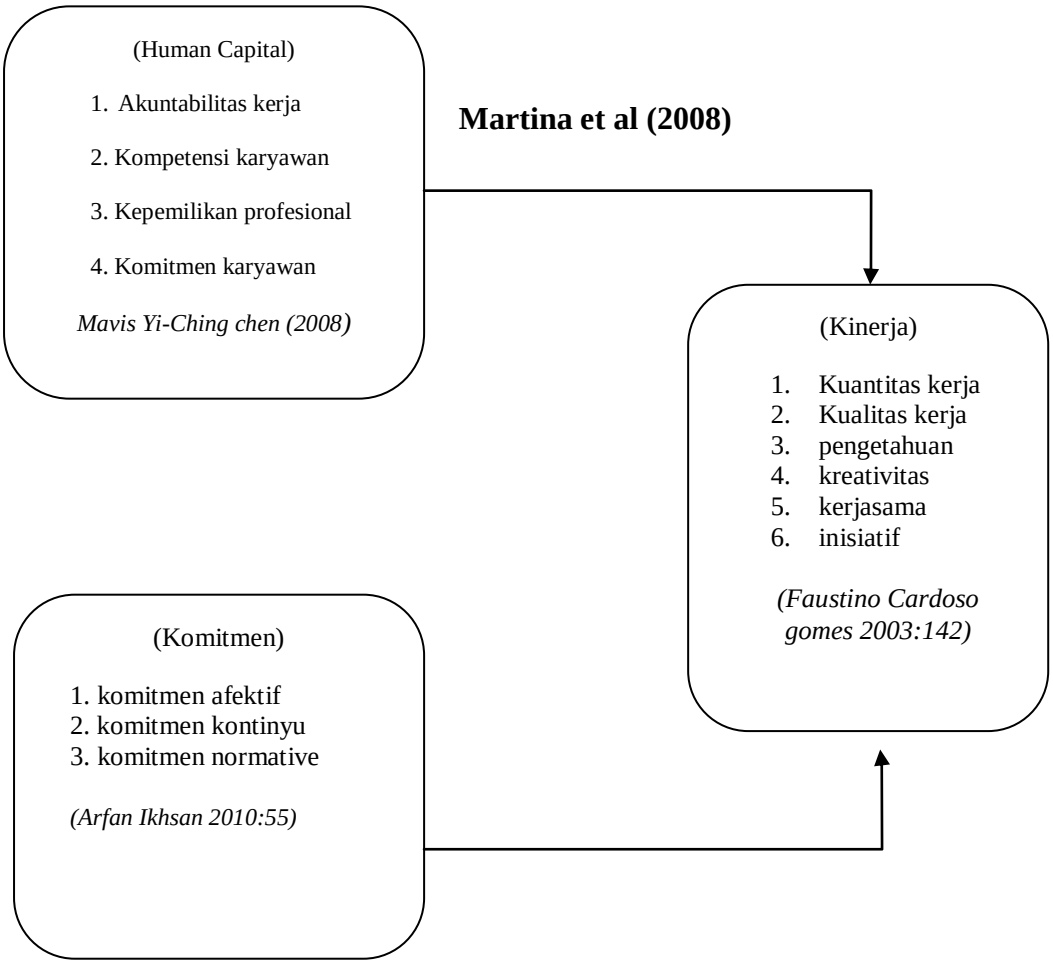
2.	**Mukhlis dan Sri Wahyuni (2014)**	Hubungan Human Capital dengan kinerja kader pemberdayaan masyarakat desa (kpmd) pada program pnpm mandiri di kecamatan peusangan	- Hubungan antara Human Capital (kuantitas pelatihan yang telah diikuti oleh Kader Pember-dayaan Masyarakat Desa (KPMD)) dengan kinerja kader pemberdayaan masyarakat desa semakin terjelaskan melalui Focus Group Discussion (FGD)	Mengunakan Human Capita dan Kinerja karyawan	Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan melihat keofisien korelasi. Dari hasil yang diperoleh koefisien korelasi (r) adalah 0.296. Nilai koefisien korelasi antara human capital dengan kinerja .
3 .	**Muafi (2010)**	Pengaruh strategic Human Capital terhadap kinerja entrepreneurial pada organisasio sektor public	Menyimpulkan Bahwa strategic human capital yang terdiri dari pendidikan, pengalamn kerja dan kompetensi akan perpengaruh	Mengunakan Human Capita dan Kinerja karyawan	1. Tempat penelitian 2. populasi 3.sample yang diteliti 4. perusahaan bergerak dalam

			signifikan pada peningkatan kinerja		bagian Logistic
4.	**Ahyar Yuniawan (2001)**	Pengaruh profesionalisme pemeberiksa pajak, puasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan**.**	Membahas tentang komitmen dan kinerja karyawan	Tidak membahas tentang Human Capital -Empat varibel
5	**Farhad Alipour (2012)**	The Relationship between Human Capital and Organization alPerformanc e: Mediating Effect of Intrapreneurs hip	effect of intrapreneurship in the relationship between humancapital and organizational performance. In general, the result showed that human capital, intrapreneurship	Membahas tentang The Relationship between Human Capital and Organizationa lPerformance	Jurnal internasional dan tempat penelitian yang berbeda

			andorganizational performance are positively and significantly related		

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumberdaya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDM-nya. Oleh karenanya SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggung jawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu karyawan teknis, operasi dan administratif (Dwiyanto 1995).



Gambar 2.1

Paradigma Pemikiran

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Human Capital dengan Kinerja

Martina et al (2008) melakukan penelitian pada kantor akuntan publik untuk menguji apakah individual capability dan the organizational climate yang merupakan komponen dari human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan.

Hasil ini juga didukung oleh studi yang didasarkan atas survei (Delaney, Lewin and Ichniowski 1988, 1989) Sementara studi-studi empiris tahun 1990-an sekarang lebih banyak membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara human capital dengan kinerja perusahaan.

Karyawan memiliki modal pengetahuan dan pemikiran luas bagi perusahaan maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan tingkat *engagement* yang tinggi, Karyawan akan tercermin puas dengan perusahaannya maka akan timbul rasa terikat loyal terhadap perusahaan.

2.2.1.2 Hubungan Komitmen dengan Kinerja Karyawan

Rivai (2005) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan makan akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Diadaptasi dari pendapat Meyer and Allen (dalam Sopiah 2008:152) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi bagi karyawan untuk

memutuskan tetap berkeinginan menjadi anggota organisasi tersebut, dan ini memungkinkan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersamasama dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi atau tidaknya Komitmen dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan di dalam perusahaan mempengaruhi Komitmen organisasi. Apabila Kinerja Karyawan yang dimiliki baik, maka semakin tinggi Komitmen yang ada di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah Kinerja Karyawan, maka Komitmen yang ada di dalam perusahaan menjadi rendah.

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut **Umi Narimawati (2007 : 73)** "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

Hipotesis :

1. Modal Manusia, Komitmen Karyawan dan Peningkatan Karyawan pada PT.Aspex Kumbong cukup memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Seberapa besar Peningkatan Kinerja Karyawan di tentukan oleh Modal Manusia dan Bagaimana Peningkatan Kinerja di tentukan oleh Komitmen Karyawan pada bagian logistic PT. Aspex kumbong.
3. Bagaimana Kinerja di tentukan oleh Komitmen Karyawan pada bagian logistic di PT. Aspex Kumbong Bogor.