BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Perilaku kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja

Peranan perilaku kerja dalam sebuah organisasi atau instansi sangatlah penting sebagai motivasi, kebiasaan dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian perilaku kerja sebagai berikut :

Menurut Bond and Meyer (1987 : 40) Perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja.

Menurut Robbins (2002 : 35 dan 39) Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. (Robbins menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka).

Menurut Sinamo (2002), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberasilan baik di tingkat pribadi, organisasional maupun sosial, yaitu :

a. Bekerja tulus,

b. Bekerja tuntas,

c. Bekerja benar,

d. Bekerja keras,

e. Bekerja serius,

f. Bekerja kreatif,

g. Bekerja unggul, dan

h. Bekerja sempurna.

Menurut Gray (2002: 403) untuk menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan :

1. Komunikasi pria dan wanita,
2. Perasaan di tempat bekerja,
3. Menetapkan batasan dalam tiap perilaku kerja,
4. Mengingatkan berbagai perbedaan yang ada

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas mengenai pengertian perilaku kerja dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

2.1.2 Indikator perilaku kerja

Menurut Anthony & Jansen (1984:41) Indikator dari perilaku kerja yaitu:

a. *Getting along* (keramahtamahan)

hubungan dengan antar para pekerja dan atasan. Hal ini berarti bahwa suatu

hubungan yang ramah dapat mempengaruhi perilaku kerja antar pekerja dan atasan.

b. *Doing the job* (melakukan pekerjaan, contoh : kualitas pekerjaan)

Melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik agar dapat mengukur suatu kualitas pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

c. *Being dependable* (ketepatan waktu)

seorang pekerja harus bisa diandalkan. Contohnya seperti ketepatan waktu untuk masuk kerja atau menghadiri rapat.

2.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Kerja

Menurut Robbins (2002) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja

Di dalam suatu lingkungan kerja harus benar-benar memberikan rasa aman bagi para pekerja. Para pekerja atau karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja, baik dari strategi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja.

2. Konflik

Konflik dapat konstruktif atau destruktif terhadap fungsi dari suatu kelompok atau unit. Tapi sebagian besar konflik cenderung merusak perilaku kerja yang baik karena konflik akan menghambat pencapaian tujuan dari suatu pekerjaan.

3. Komunikasi

Alat memahami perilaku kerja, komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting yang berperan sebagai penyampaian dan pemahaman dari sebuah arti.

2.1.2 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.

2.1.2.1 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.

2.1.2.2 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 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2008:309) menyatakan bahwa : "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya".

Menurut Rivai dan Basri, (2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas mengenai pengertian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

2.1.3.1 Indikator kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim

organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.4 Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2007:196) merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah mencapai misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu

proses. Setiap Organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut :

1. Aspek Finansial

meliputi anggaran suatu organisasi karena aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi.

3. Operasi Bisnis Internal

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis.

4. Kepuasan Karyawan

Karyawan merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata.

5. Kepuasan Komunitas

Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

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

PenelitianTerdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Nasrul Wathon Zulian Yamit, (2005) ISSN :1410-901 8	Pengaruh faktor individu, budaya organisasi, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua	Faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Variabel faktor individu dan budaya organisasi sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan variabel perilaku kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen
2.	Linda Kartini Ticoalu (2013) ISSN 2303-1174	organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen

3.	Ismiyanto Bambang Riyadi (2014) ISSN : 085-1442	Pengaruh perilaku pemimpin, kepuasaan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Central Artha-Tegal	Perilaku pemimpin, kepuasaan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Variabel kepuasaan kerja dan lingkungkan kerja sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan Variabel perilaku kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen
4.	Suwardi, Joko Utomo, (2011) ISSN: 14411-1799	Pengaruh motivasi kerja, kepuasaan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	motivasi kerja, kepuasaan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Variabel Motivasi kerja dan kepuasaan kerja sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen
5.	Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012) ISSN: 2086-3802	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)	Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen
6.	Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, (2011)	Influence of motivation and culture on organizational commitment and performence employee of Medical Services.	The results of this study indicate the existence of direct and indirect influences of variables of motivation	Menggunakan variabel organizational commitment sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan organizational commitment sebagai variabel independen dan performance employee sebagai variabel dependen

			and organizational culture on organizational commitment and employee performance		

2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi setiap organisasi, kinerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam instansi, dan dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat lah penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, dibutuhkan hubungan yang baik antar pekerja dengan pimpinan. Menurut Robbins (2002 : 35 dan 39) Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Sebab kinerja organisasi yang baik akan sangat ditentukan perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan kinerja karyawan ditentukan perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Semakin positif perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kerja akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika perilaku yang

ditunjukkan negatif, akan menurunkan kinerja organisasi. Maka dalam hal kehidupan berorganisasi, perilaku kerja biasanya diarahkan untuk menghasilkan prestasi kerja (Gibson *et, al* 1996). Oleh karena itu perilaku kerja yang positif, yang ditandai dengan tingginya motivasi kerja karyawan akan ditunjukan dengan makin baiknya hasil kerja karyawan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas (Siagian 1995).

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.

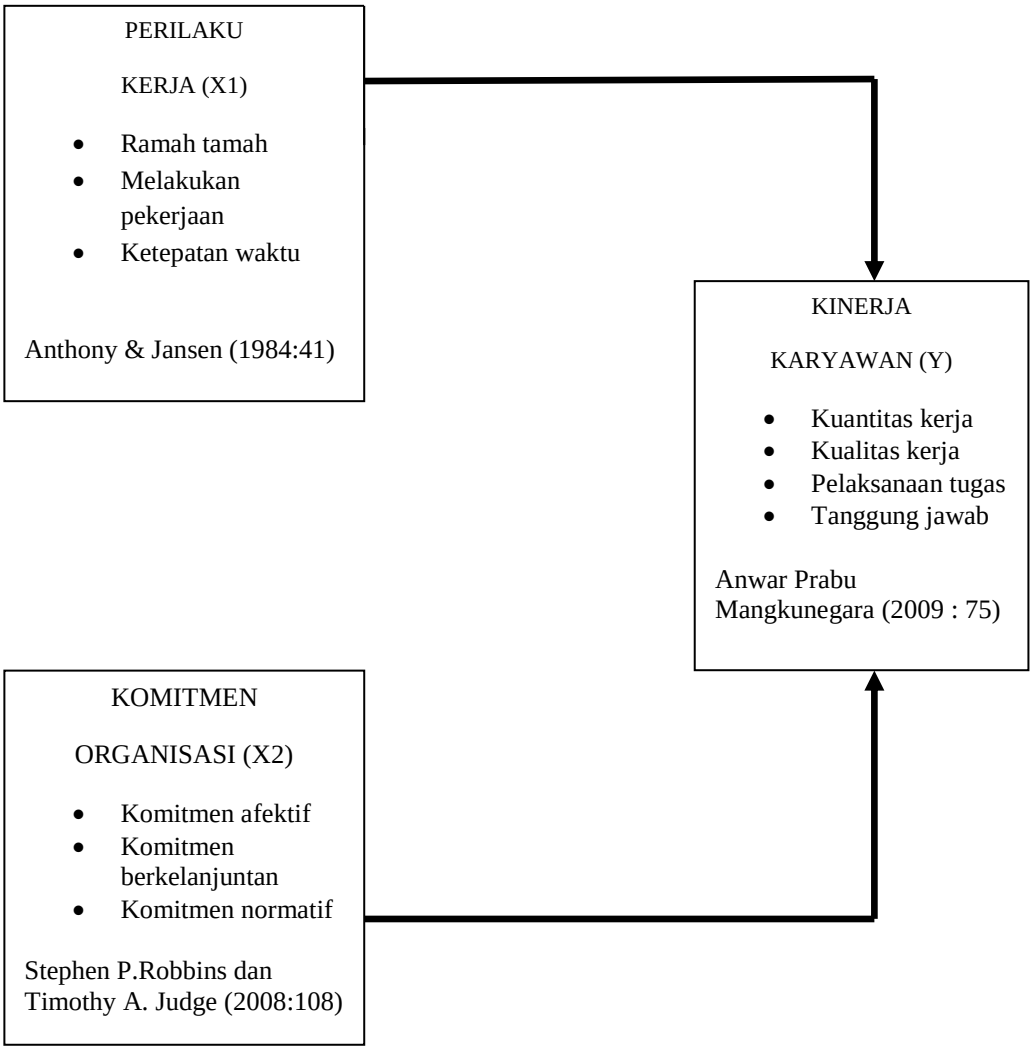
2.2.1 Keterkaitan antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan

Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan serta mengelola sumber daya yang ada. Riana (2014) yang menyatakan bahwa perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Keterkaitan 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. inggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Dan berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan:



Gambar 2.2

Skema Paradigma

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 yang empiris".

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. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung perilaku kerjanya cukup baik.
2. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung komitmen organisasinya meningkat dalam mendukung tujuan organisasi.
3. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung pencapaian kinerja karyawan cukup meningkat.
4. Terdapat pengaruh pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku kerja pada Bappeda Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh pencapaian kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung.