BAB II

KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Teori sangat penting peranannya dalam menjebatani kegiatan penelitian.Landasan teori ini berfungsi untuk memahami masalah secara baik, membantu mendeskripsikan masalah secara lebih mendalam, mengetahui keterkaitan antara masalah yang dikaji dengan masalah lain yang mempunyai hubungan (Umi Narimawati,2010:24)

2.1.1. Kemampuan

2.1.1.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Disebut potensi berarti kemampuan masih merupakan daya kekuatan yang ada dalam diri seseorang,yakni untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan, bukan apa yang telah dikerjakan.Sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung kepada kemampuannya.

Menurut Gibson (2001) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakukan pekerjaan. Sependapat dengan Gibson, Robbins (2006;54) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Soehardi (2003:24) kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilakudan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah

bakat yang melekatpada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang iaperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikanpekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi,meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tdak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utamadalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yangberhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang padawaktu yang tepat.

Menurut Stephen P. Robins (2008:52) Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari duaperangkat factor yaitu kemampuan intelektual,kemampuan phisik dan kemampuan kerja.

Menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2007:37)ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfullycomplete a task (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitasdipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalahbakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebihcepat dan mengerjakannya lebih baik.

Menurut Robbin (2000: 67), kemampuan merupakan bawaan kesanggupan sejak lahir atau merupakan hasil dari latihan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan.Kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.Kemampuan fisik berkaitan dengan stamina dan karakteristik tubuh, sedangkan kemampuan intelektual berkaitan dengan aktivitas mental.

Menurut Poerwadarminta (1979 : 57), Kemampuan berasal dari kata mampu (*able*) yang pengertiannya dalam bahasa Indonesia adalah cakap, dapat atau mahir. Kecakapan atau kemampuan disini dapat diartikan sebagai skill (Gie, 2003 : 202). Teori kecakapan manajerial (*managerial skills*) menurut Gie (2003 : 202), menguraikan pengertian kecakapan atau skill yang relevan sebagai kemampuan manajerial.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen yang penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada siatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.(Arfan dan Ishak,dkk,2005 dalam Ferry Christian,2009:39)

Komitmen organisasi menurut Gibson, *et. al*, (1997) adalah identifikasirasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadaporganisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukan dalamsikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuahorganisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankankeanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Mowday, *et. al*,1982 mendifinisikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatuorganisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memilikiarti lebih dari sekedar loyalitas

yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Menurut Richard M. Steers (2009) Komitmen organisasi sebagai rasa indetifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi,keterlibatan (kesedian untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya.(Richard M. Steers 2009)

Menurut Mowday et al., 1982 dalam Al-Ahmadi, 2009 Komitmen organisasional dikarakteristikkan sebagai kepercayaan yang kuat dalam organisasi dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang berarti untuk keuntungan organisasi dan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. mengidentifikasi tiga bentuk dari komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif(komitmen moral), dan komitmen continuance.

Komitmen afektif menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi.Individu bertahan dalam organisasi karena ia menginginkannya dan setuju dengan tujuan dan nilai perusahaan.Komitmen normatif(komitmen moral), ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen continuance, adalah kesadaran akan ketidakmungkinan karyawan untuk memilih identitas sosial lain dan alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar.

Menurut Robbins (2003 : 92)Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2000), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi. Sesuai

dengan pernyataan Robbins (2003 : 92), komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

2.1.2.2. Macam-macam komitmen

1. Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1989) mencakup:

    a) Identifikasi dengan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

    b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

    c) Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

    d) Kesediaan untuk menampilkan usaha. Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

    e) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan

berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan terlibat sungguh - sungguh dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2. Kanter (1986) mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

a) Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
b) Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
c) Komitmen terkontrol (*Control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.2.3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Minner (1997) membagi proses terjadinya komitmen organisasi, dalam tiga bentuk yaitu:

1. *Initial Commitment* (komitmen awal)
2. *Commitment During Early Employment* (komitmen selama bekerja)
3. *Commitment During Later Career* (komitmen selama perjalanan karir) Menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen pegawai pada organisasi berbeda.

Pada fase awal (*initial commitment*), terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal (pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia) dan karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab). Interaksi tersebut akan membentuk harapan pegawai tentang pekerjaanya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap komitmennya pada organisasi.

Fase kedua disebut sebagai *Commitment During Early Employment*. Pada fase ini pegawai sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaanya, bagaimana system penggajianya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen kerja pegawai tersebut pada organisasi.

Tahap yang ketiga yang diberi nama *Commitment During Later Career*. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir didalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan dengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya, Stum dalam Sopiah (2008 : 164) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
2. Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
3. Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.

4. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sesuai dengan peneliti sebelumnya Lenny Hasan (2012) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang (*jurnal*)". Padang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001 : 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin and Judge (2007 : 107), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Johan (2002) merumuskan kepuasan kerja sebagai respons umum pekerjaberupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan

didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status, dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu, di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Locke (dalam Luthans, 2006) mengungkapkan definisi yang komprehensif dari kepuasan kerja yaitu meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Peneliti lain yaitu Hoppeck (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles (Handoko, 2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda (Colquitt, LePine, dan Wesson 2009:105).

Menurut Sierma & Saragih (2010:145), kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang mereka hadapi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins & Timothy A. Judge (2008:40), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sementara menurut Gibson, et al. (2009:106), kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjannya. Hal ini merupakan hasil dari persepsi karyawan atas pekerjannya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010 : 80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Faktor psikologis

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Robbins dan Coulter dalam jurnal Cecep Hidayat (2011:382), terdapat enam faktor yang menentukan kepuasan karyawan, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Ada beberapa unsur yang paling penting dalam dari kepuasan kerja yang menyimpulkan bahwa pekerjaan yang menarik dan menantang, serta perkembangan karir merupakan hal penting untuk setiap karyawan.

2) Pembayaran (pay)

Upah atau gaji dikenal secara jelas, tetapi hal yang sulit untuk dimengerti adalah gaji karyawan sekarang dan gaji karyawan dimasa yang akan datang,

keduanya memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan biasanya melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen melihat kontribusi yang diberikan oleh perusahaan.

3) Kesempatan promosi (promotion opportunity)

Kesempatan untuk dipromosikan nampaknya memiliki dampak dalam kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena promosi mengambil beberapa bentuk yang berbeda dan memiliki keanekaragaman dari yang menyertai kompensasi.

4) Atasan (supervision)

Hubungan antara supervisor dengan karyawan bisa disebut dengan functional attraction yang menjelaskan sejauh mana karyawan merasa atasannya membantu mereka dalam mencapai hasil yang baik.

5) Rekan kerja (work group)

Kelompok kerja memiliki dampak dalam kepuasan kerja. Persahabatan, kerjasama dengan rekan kerja merupakan sumber-sumber utama dari kepuasan kerja secara individu. Kelompok kerja memberikan sumber-sumber semangat, kenyamanan, nasihat, dan bantuan kepada karyawan individu. Kelompok kerja yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Sebaliknya jika kondisi bahwa karyawan sangat sulit untuk bergaul, maka faktor ini merupakan dampak dalam kepuasan kerja.

6) Kondisi kerja (working condition)

Keadaan atau suasana di tempat kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Bila kondisi kerjanya baik, bersih, atraktif dan nyaman, maka karyawan akan merasa mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.3. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2007 : 112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut :

1. Keluar *(exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi *(voice)*, yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan *(loyalty)*, secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian *(neglect)*, secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Sesuai dengan peneliti sebelumnya yaitu Marishka Z. (2011) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", yang terdapat dalam Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang (*jurnal*).

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67),mengatakan 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 dicapai oleh seorang pegawai dalam meleksanakan tugasnya sesuai dengan tanggu jawab yang diberikakan kepadanya.

Menurut (Hasibuan 2004 : 94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Menurut AnwarPrabu Mangkunegara (2000:67) bahwa" Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Atmosudirdjo (dalam Haryanto, 2009), kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu kajian tentang kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2005 : 9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2001:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah "proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".

2.2 Konsep Berpikir Terdahulu

Tabel.2.1.Kumpulan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Anwar Prabu (2005)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	1. Secara bersama–sama seluruh variabel bebas faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja dan

		Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Becana Nasional Kabupaten Muara Enim	yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. 2. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.	,dan Kemampu an	Kinerja
2	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawa n, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiartha Utama (2012)	Pengaruh Motivasi,Li ngkungan Kerja,Komp etensi,Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dilingkunga n Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Pada penelitian ini dapat di tarik beberapa simpulan yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja di Dinas PU Provinsi Bali memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil	Motivasi, Lingkunga n Kerja,Ko mpetensi dan Kompesas i	Kepuasan Kerja dan Kinerja

			terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut		
3	H.Teman Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses produksi.	Budaya Organisasi , dan Motivasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
4	Lenny Hasan, SE,. MM (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang	1. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang 2. kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Perindagtamben Kota Padang	Disiplin	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
5	Ida Ayu Brahmasari dan Agus	Pengaruh Motivasi Kerja,	1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan	Motivasi	Kepuasan

	Suprayetno (2008)	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 7) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan	Kerja,Kepemimpinan,Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan	Kerja
6	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh Kompensasi ,Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada	Kompensasi dan Motivasi	Komitmen Organisasi dan Kinerja

		Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.		Karyawan
7	S. Pantja Djati dan M. Khusaini (2003)	Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja	Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan.	Kepuasan Kompensasi dan Prestasi Kerja	Komitmen Organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Di Indonesia pendidikkan semakin berkembang mulai dari SD, SMP, SMA, SMK dan universitas-universitas negeri maupun swasta.Mereka saling bersaing untuk yang terbaik di negara Repubik Indonesia maupun di Luar Negeri.Terutama universitas-universitas yang semakin tinggi persaingan mereka untuk menjadi yang terbaik.

Universitas Komputer Indonesia adalah Universitas yang ahli di bidang Komputer.Dalam persaingan ini Universitas Komputer Indonesia lebih unggul satu langkah dari universitas yang lainya.Karena tidak semua universitas ahli dibidang computer.Tapi hal itu saja tidak cukup untuk bersaing antara universitas-universitas didalam negeri maupun diluar negeri.

Tanpa didungkung oleh SDM-SDM yang handal,Univeritas Komputer Indonesia akan kesulitan untuk bersaing antara unversitas-univesitas.Didalam SDM Universitas Komputer Indonesia ada dosen-dosen dan karyawan-karyawan.Dosen yang handal menciptakkan kelulusan mahasiswa-mahasiswa terbaik karena didukung pula karyawan-karyawannya.Untuk mendukung dosen-dosen menciptakan lulusan mahasiswa-mahasiswa terbaik agar bisa bersaing antara universitas-universitas dalam negeri atau luar negeri.Universitas Komputer Indonesia memerukan karyawan-karyawan berkualitas.

Untuk melihat karyawan-karyawan berkualitas bisa dilihat dari kemampuan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.Karena karyawan yang memilikin kemampuan seperti kemampuan intektual dan kemampuan fisik akan mudah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang baik.Hal ini berdampak kepada kepuasan kerja karyawan .Dengan emosional yang menyenangkan dimana mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan perlu komitmen organisani terhadap kepuasan kerja yang positif.Karena semakin tinggi tingkat kepuasan kaerja semakin tinggi komitmen

organisasi seseorang.seorang yang memiliki komitmen organisasi yangtinggi akan setia terhadap organisasi dimana dia berada.

Karyawan perlu adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan,Karena karyawan yang puas cenderung lebih senang mengerjakan pekerjaannya dengan lebih rajin untuk menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Pemikiran penulis tersebut didukung oleh pendapat para peneliti terdahulu maupu teori-teori para ahli.

2.3.1. Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan antara kemampuaan dengan kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki kemampuan seperti kemampuan intektual atau kemampuan fisik akan mudah untuk mengerjakan pekerjaannya kualitas dan kuntitas yang baik.Hal itu berdampak kepada kepuasan kerja karyawan dengan emosional yang menyenangkan dimana merekan bisa menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat diatas didukung oleh dengan pendapat dibawah ini’

Kemampuan terhadap kepuasan kerja menjadi penting karena kemampuan turut mentukan seberapa puasanya seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimilikin termasuk keterampilan intelektual orang tersebut untuk mencapai kepuasan kerja.Selain itu kemampuan ini mampu melatih kemampuan seseorang mengeolah perasaannya, untuk memotivasi dari dirinya sendiri untuk mencapai kepuasan kerja.(Trisnawati & Suryaningsum 2003)

2.3.2. Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi seseorang.Hal ini menunjukan hubungan komitemen organisasi dan kepuasan kerja positif.

Robbins (2003) menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya.

Panggabean (2004) juga mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

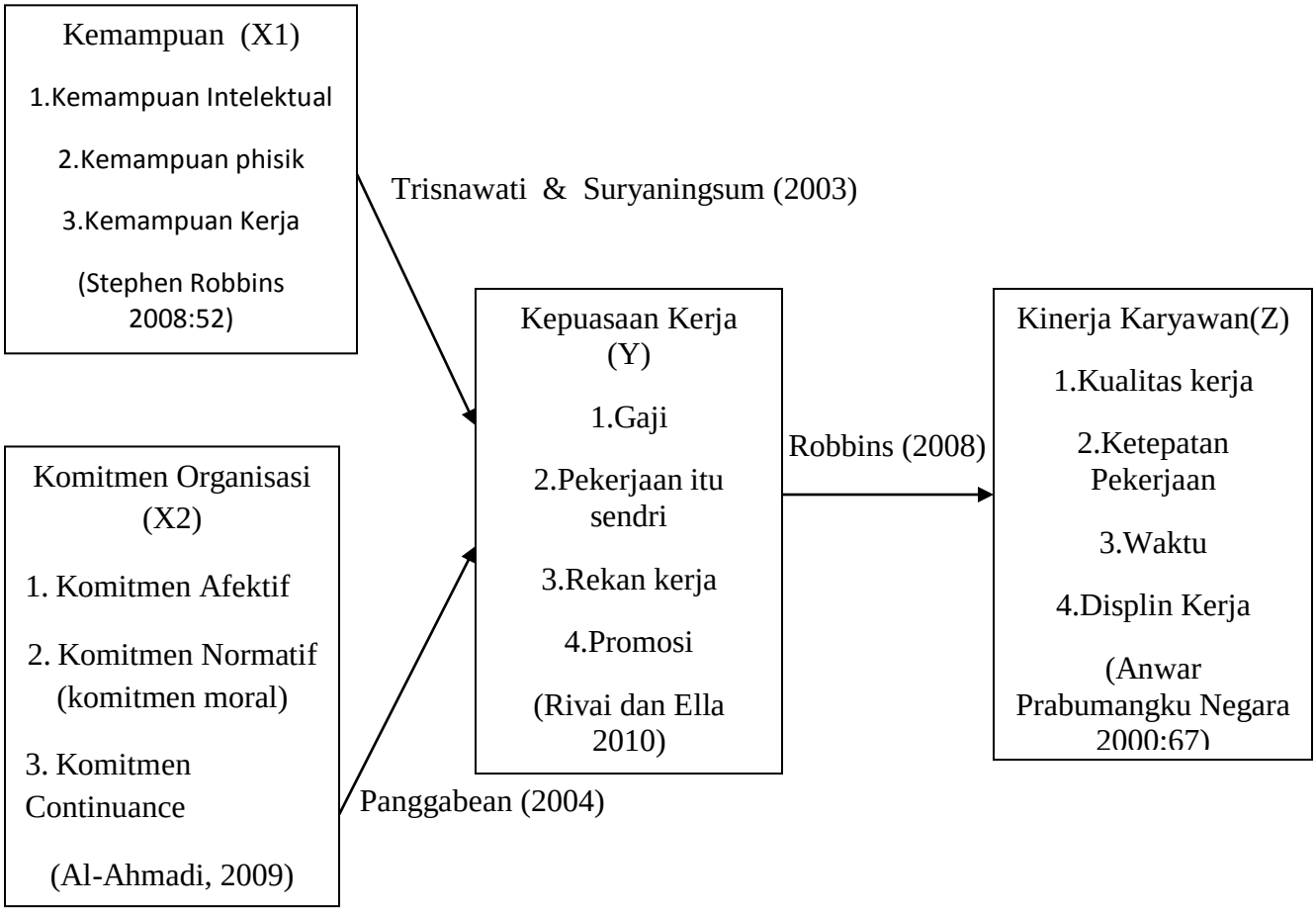
2.3.3. Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan karena karyawan yang puas cenderung lebih senang,lebih giat dan menjadi lebih rajin menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Pendapat diatas didukung oleh Robbins (2008:110), memberikan pendapat tentang hubungan antaran kinerja dan kepuasan kerja : “Bahwa pada kenyataanya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendri,bayaran,kenaikan jabatan,pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendri hampir selalu merupakan segi yang paling

berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan.Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan.Dengan perkataan lain, sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan rutin.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang didukung oleh peneliti terdahulu maupun teori-teori para ahli.Penulis memiliki paradigma peneliti sebagai berikut :



Gambar 2.1

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini

H1 : Kemampuan karyawan belum memenuhi standar di Universitas Komputer Indonesia

H2 : Komitmen Organisasi di Universitas Komputer Indonesia cukup rendah

H3 : Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia negatif

H4 : Kinerja Karyawan belum sesuai dengan standarisasi kinerja di Universitas Komputer Indonesia

H5 : Kemampuan terhadap kepuasan kerja cukup rendah karena belum menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

H6 : Komitmen Organisai terhadap kepuasan kerja rendah karena cukup tingginya trun over di Universitas Komputer Indonesian

H7 : Kepuasan kerja belum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

.