BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2001) dalam (Priansa, 2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Benardin dan Russel (2000) dalam (Priansa, 2014:269) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan, yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) dalam (Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

Variabel individu, meliputi:

a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
b. Latar belakang; seperti keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman
c. Demografi; menyangkut umur, asal usul, dan jenis kelamin

Variabel Psikologis, meliputi:

a. Persepsi
b. Sikap
c. Kepribadian
d. Belajar
e. Motivasi

Variabel organisasi, meliputi:

a. Sumber daya
b. Kepemimpinan
c. Imbalan
d. Struktur dan desain pekerjaan

Sutermeister (1999) dalam (Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2006) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Weather dan Davis (2008) dalam (Priansa, 2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)

   Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

   Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

   Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembang dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

   Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)

   Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)

   Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)

   Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)

   Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memilki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

10. Umpan Balik (*Feedback*)

    Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Buchori (Harefa, 2004) dalam (Priansa, 2014:267) menyatakan bahwa konsep profesi mengandung dua dimensi, yaitu dimensi sifat kegiatan dan dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan.

a. Dimensi Sifat Kegiatan

   Kita bedakan kegiatan untuk mencari nafkah dengan kegiatan untuk kesenangan. Kegiatan untuk mencari nafkah disebut dengan pekerjaan (*occupation*), sedangkan kegiatan untuk kesenangan disebut dengan hobi atau kegemaran.

b. Dimensi Tingkat Kemahiran dalam Melaksanakan Kegiatan

   Dapat dibedakan ke dalam tiga jenis kegiatan, yaitu:

   a. Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran yang sangat tinggi
   b. Kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran sedang, dan
   c. Kegiatan yang dilaksanakan tanpa kemahiran sama sekali.

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa Latin "*profess, professus, profesi,*" yang bahasa sederhananya berarti "*declare publicly*" atau pengakuan atau pernyataan di muka umum. Namun penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah (suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan di hadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi) (Harefa, 2004). Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaan. Dengan demikian, profesional menunjuk pada:

a. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi; misalnya, saya seorang profesional;
b. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah profesional dikontradiksikan dengan nonprofesional.

Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*professional development*), baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan pra-jabatan maupun dalam jabatan.

Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kunandar (2007) dalam (Priansa, 2014:269) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian

seseorang. Surya (2007) dalam (Priansa, 2014:269) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Pemberian jasa profesional yang kompeten membutuhkan pertimbangan yang cermat dalam menerapkan pengetahuan dan keahlian profesional. Kompetensi profesional dapat dibagi menjadi dua tahap yang terpisah yaitu pencapaian kompetensi profesional dan pemeliharaan kompetensi profesional. Pemeliharaan kompetensi profesional membutuhkan kesadaran dan pemahaman yang berkelanjutan terhadap perkembangan teknis profesi dan perkembangan bisnis yang relevan. Pengembangan dan pendidikan profesional yang berkelanjutan sangat di perlukan untuk meningkatkan dan memlihara kemampuan praktisi agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara kompeten dalam lingkungan profesional menurut SPAP (2011:11).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mendukung Sikap Profesionalisme

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, dalam Royen (2007:13) adalah:

1. Performance

   Performance dapat diartikan sebagai pretasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, *performance* atau kehandalan serta prestasi kerja adalaha hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.
2. Akuntabilitas Pegawai

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.

3. Loyalitas Pegawai

   Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

4. Kemampuan Aparatur/ Pegawai

   Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Profesionalisme

Menurut Oemar Hamalik dalam (Royen 2007:7) dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu:

1. Aspek Potensial

   Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.

2. Aspek Profesionalisme

   Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.

3. Aspek Fungsional

   Para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

4. Aspek Operasional

   Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

5. Aspek Personal

   Setiap pegawai harus memilki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

6. Aspek Produktivitas

   Setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) dalam (Priansa, 2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Luthans (2006) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu
b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.1.3.2 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional

Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan dalam (Priansa, 2014:234) adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak
2. Memberikan tanggapan dengan empati
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pemimpin menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada apada masing-masing pegawai.

Komitmen organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyesuaian
2. Meneladani
3. Mendukung secara aktif
4. Melakukan pengorbanan pribadi

2.1.3.3 Dampak Komitmen Organisasional

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dalam (Priansa, 2014:236) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi

   Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.
2. Ditinjau dari Sudut Pegawai

   Komitmen pegawai yang tinggi akan berdamapk pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Mowday, Porters, dan Steers (1982) dalam (Priansa, 2014:246) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Karakteristik Individual

   Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik Pekerjaan

   Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3. Karakteristik Strukural/ Karakteristik Organisasi

   Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman Kerja

   Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nur Cahyani, Ahyar Yuniawan Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan komitmen organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,004 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Norris dan Neibhur (1984); Morrow dan Goetz (1988); dan Shafer et al., (2001) yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, dimana untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan profesionalisme kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.	Menggunakan profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja karyawan	Terdapat tiga variabel x dalam penelitian terdahulunya
2	Feliana Faries dan Doni Budiono	Pengujian variabel profesionalisme	Menggunakan profesionalisme sebagai variabel x	Adanya perilaku pemeriksa pajak sebagai salah satu

	Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Survei Pada Konsultan Pajak Surabaya)	pemeriksa pajak secara individual disimpulkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak di Surabaya. kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak di Surabaya. Hal tersebut berarti apabila tingkat profesionalisme pemeriksa pajak semakin meningkat maka kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak akan meningkat pula. Sebaliknya apabila tingkat profesionalisme pemeriksa pajak menurun maka kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak akan menurun. Hasil pengujian variabel perilaku pemeriksa pajak dan profesionalisme pemeriksa pajak secara bersamasama mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak dalam melakukan pemeriksaan pajak di Surabaya.	yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja karyawan	variabel x
3	Jajang Adiftya	Dari hasil perhitungan korelasi *product*	Menggunakan komitmen	Terdapat satu variabel x dalam

	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajeng Kabupaten Paser	*moment* didapatkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser ternyata dalam kategori yang rendah dan dibuktikan dengan r = 0,287 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20 - 0,3 99 yang termasuk kategori rendah.	organisasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan	penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi
4	Arsiyati Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putra Cabang Ngawi	Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung = 2.9 16 lebih besar dari t_{tabel} 1,671 dengan p = 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh bagi Kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi.	Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan	Terdapat tiga variabel x dalam penelitian terdahulu
5	Muh. Kadarisman The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council	The DPRD members' professionalism directly influences their performance in a positive and significant manner. This means any improvements on the DPRD members' professionalism will similarly improve their performance. Their professionalism will improve if they focus on expanding certain	Menggunakan variabel profesionalisme sebagai variabel x yang mempengaruhi varaibel y, yaitu kinerja karyawan	Adanya variabel kompetensi sebagai salah satu yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan

		branches of knowledge; share the benefits of the knowledge with all parties; follow any and all developments in their own fields; put their knowledge into practice; develop new thoughts; accept new ideas; prioritize maximum public service above rewards; become competent in their fields; and carry out their tasks in accordance with their skills.		
6	Folorunso, O.O Adewale, A.J Abodunde, S.M Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria	This study has highlighted three components of organizational commitment as important factor which can contribute towards performance improvement of academic staff in Oyo State owned tertiary institutions. Result revealed that organizational commitment dimensions jointly and independently influence employees' performance among academic staff of Oyo State owned tertiary institutions. Result also showed that academic staff of Oyo State owned tertiary institutions are willing to stay and devote themselves to accomplishing job objectives because they have the same values and goals within the institution	Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan	Hanya terdapat satu variabel x, yaitu komitmen organisasi yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan pada penelitian terdahulu

7	Rikha Handayani dan Yuswari Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Intenal Auditor Pada Bank Mandiri Medan	Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahawa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja internal auditor.	Menggunakan profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan	Adanya budaya organisasi dalam salah satu variabel x di penelitian terdahulu
8	Dendi Septiadi Sufari Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Survei Pada Kanwil Jabar I)	Profesionalisme pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I secara umum sudah cukup baik. Arah hubungan positif menunjukan bahawa semakin baik profesionalisme pemeriksa pajak maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I. Sebaliknya semakin tidak baik profesionalisme pemeriksa pajak maka akan menerunkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I secara umum kurang baik. Arah hubungan positif menunjukan bahawa semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I. Sebaliknya semakin tidak baik komitmen organisasi maka akan menerunkan kinerja pegawai.	Menggunakan profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y, yaitu kinerja karyawan	Menggunakan pemeriksa pajak sebagai objek penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan seseorang karyawan, hasil dari kinerja ini akan menjadi dasar suatu penilaian karyawan itu sendiri. Jika seorang karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik maka ada suatu keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri. Keuntungan yang didapat perusahaan diantaranya tercapainya tujuan organisasi atau perusahaannya itu sendiri, dan sebaliknya keuntungan untuk karyawan yang memilki kinerja yang baik adalah mendapatkan penghargaan dan kemajuan untuk kariernya sendiri.

Profesionalisme karyawan menjadi sesuatu hal yang penting. Seseorang karyawan dikatakan profesional jika diantaranya memilki keahlian, kemahiran sehingga karyawan tersebut dapat berkontribusi kepada perusahaan tempat ia bekerja dengan memanfaatkan keahlian dan kemahiran yang ia miliki dalam setiap pengerjaan tugasnya sehingga bisa membnatu memajukan perusahaan.

Seseorang yang memilki tingkat profesionalisme yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, karena jika dalam suatu perusahaan memliki para karyawan dengan profesionalisme yang tinggi maka tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat cepat tercapai dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Komitmen organisasi merupakan bagian terpenting yang harus dimilki oleh karyawan karena untuk bisa membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan harus berkontribusi dengan baik dengan cara ingin selalu

memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan selalu merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) diduga dipengaruhi oleh profesionalisme karyawan dan komitmen organisasi. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Keterkaitan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

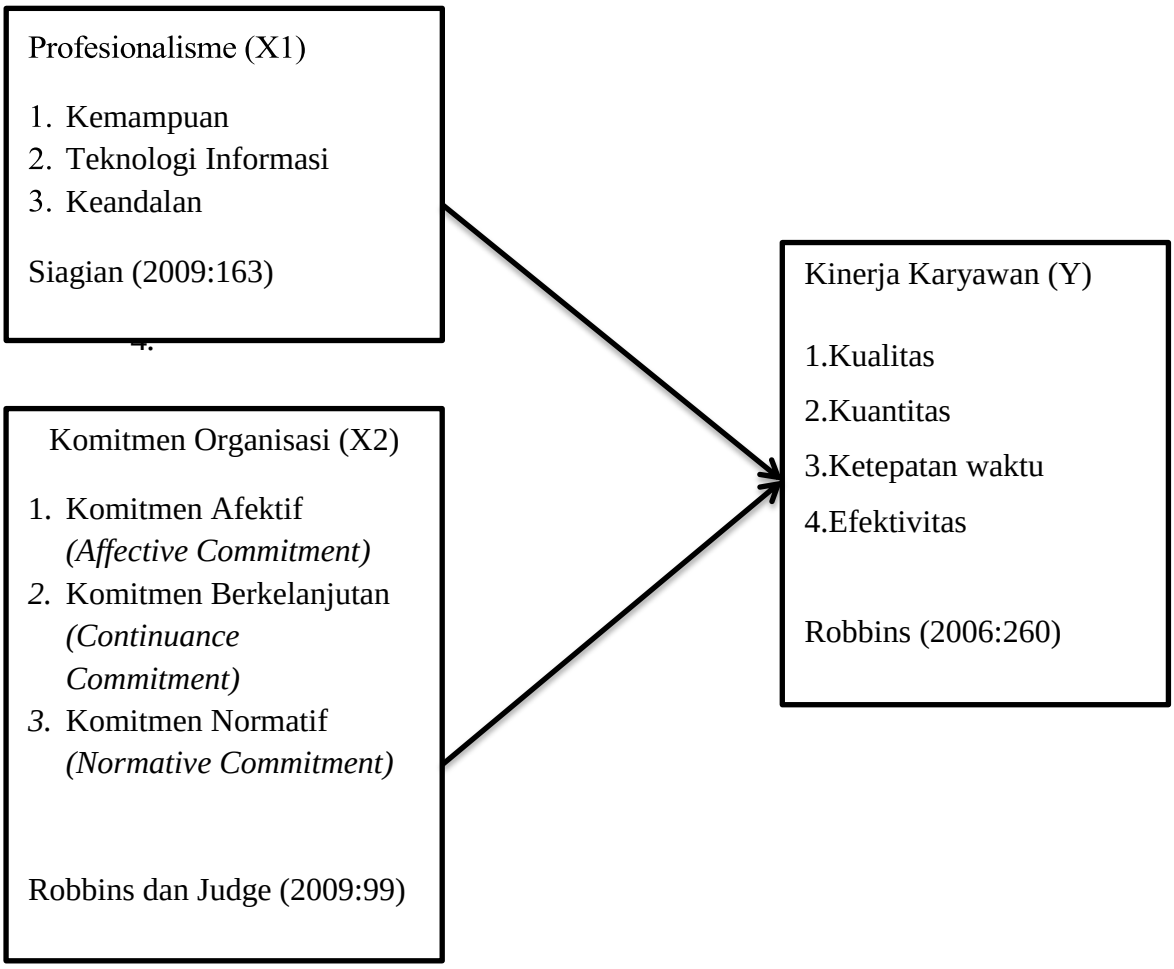
Menurut Wirawan (2008:123) Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja dan kepuasan bagi karyawan.

2.2.1.2 Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang

memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja (Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012).

Daft mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi (Daft, 2003 : 11).



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dengan anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Profesionalisme Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H1: Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang cukup memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan, Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung cukup profesionalisme dalam bekerja, Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung cukup berkomitmen terhadap organisasi.

H2: Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan ditentukan melalui profesionalisme karyawan

H3: Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan ditentukan melalui komitmen organisasi

H4: Peningkatan kinerja karyawan secara signifikan ditentukan melalui profesionalisme karyawan dan komitmen organisasi