

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi. Perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang, sumber daya manusia seperti tersebut salah satunya adalah memiliki kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan, karena menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk

tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kasmir (2017:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 2 (dua) diantaranya adalah kompetensi dan komitmen organisasi. Wibowo (2016:86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh Ibrahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Salwa, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Lestari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rafiie (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Ayus (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah Inti Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Sanggau. Penelitian dari Kurniawati (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Solaiman (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Kharisma (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Wibowo (2016:429) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan Wartini (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Salwa, dkk (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Kusuma (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Lidya, dkk (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sudarman (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Diani (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Solaiman (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Irjayanti (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

pegawai dosen. Penelitian dari Ismail (2018) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung, yang merupakan salah satu bank yang ada di Kabupaten Badung, dimana dalam menjalankan aktivitasnya melayani nasabah sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai kompetensi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung adalah terdapat ketidaksesuaian penempatan dari beberapa karyawan, sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya.

Adapun ketidaksesuaian penempatan yang dimaksud disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Ketidaksesuaian Penempatan Karyawan
pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Marketing Kredit	1
Sarjana Ekonomi	Legal	1
Sarjana Pertanian	HRD	1
Sarjana Sosial	Kabag Kredit	1
SMA (tidak memiliki sertifikat pelatihan satpam)	Satpam	3
Jumlah		7

Sumber : PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 7 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian

antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya, seperti sarjana hukum ditempatkan pada posisi marketing kredit sebanyak 1 orang, sarjana ekonomi ditempatkan pada posisi legal sebanyak 1 orang, sarjana pertanian ditempatkan pada posisi *Human Ressources Department* (HRD) sebanyak 1 orang, Sarjana Sosial ditempatkan pada posisi sebagai Kabag Kredit serta SMA yang tidak memiliki pelatihan satpam ditempatkan pada posisi satpam.

Permasalahan lainnya terkait dengan kompetensi adalah tidak semua karyawan memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaan. Karyawan sering tidak paham dengan pekerjaan sehingga tidak bisa mengerjakan dengan cepat. Keterampilan atau kemahiran terkait dengan pekerjaan tidak dimiliki oleh beberapa orang karyawan, sehingga sulit menyelesaikannya dengan cepat.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi di PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung adalah tidak semua karyawan memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing serta tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti pegawai bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung, dimana beberapa karyawan sering melanggar peraturan pada tahun 2020 misalnya, karyawan sering datang terlambat masuk kerja, karyawan sering pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat.

Permasalahan lain terkait dengan kinerja adalah adanya tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun tingkat absensi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	b	c	d = b x c	e	f = e:dx100%
Januari	34	25	850	30	3,53
Februari	34	22	748	25	3,34
Maret	34	25	850	28	3,29
April	34	25	850	31	3,65
Mei	34	22	748	24	3,21
Juni	34	25	850	32	3,76
Juli	34	26	884	33	3,73
Agustus	34	24	816	29	3,55
September	34	22	748	27	3,61
Oktober	34	26	884	32	3,62
November	34	25	850	33	3,88
Desember	34	26	884	32	3,62
Jumlah					42,80
Rata-rata					3,57

Sumber : PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai di PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,57%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Menurut Utama (2016) bahwa tingkat absensi yang wajar sebesar 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator kurangnya kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung?
- 4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi perkembangan teori ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi, komunikasi dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand Theory : Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland*

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya serta nilai insentif yang terlekat pada tujuan. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja.

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan Akan Hubungan

Kebutuhan akan hubungan merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2.1.2. Pengertian Kompetensi

Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Emron (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Edison *et al* (2016:17) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Mangkunegara (2016 : 41) menyatakan bahwa kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Suparno (2012:27) menyatakan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan profesionalisme yang diukur berdasarkan pengetahuan, pemahaman, kemahiran, nilai, sikap dan minat.

2.1.3. Pentingnya Kompetensi

Sutrisno (2016:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu pekerjaan.

Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi.

2.1.4. Indikator-Indikator dalam Kompetensi

Wibowo (2016:283) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2016:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian

dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasional dan loyal terhadap organisasional dalam mencapai tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2016:166) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasional dan terikat pada tujuannya.

Gibson, *et al* (2016:182) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan indentifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasional atau unit dalam organisasi. Colquit, *et al* (2016:69) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan Newstrom (2014:223) menyatakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasikan dengan organisasional dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalam organisasi bersangkutan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi.
- 2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang bersungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.
- 3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.1.6. Indikator Komitmen Organisasi

McShane dan Glinov (2016:431) menyatakan bahwa indikator-indikator yang perlu diperhatikan untuk membangun komitmen organisasional antara lain :

1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerjaan cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2) *Shared values* (nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

3) *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.

4) *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

2.1.7. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2017:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Simamora (2016:339) menyatakan bahwa "kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2016:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.8. Indikator-Indikator Kinerja

Tohardi (2016:255) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dinilai adalah sebagai berikut :

1) Ketaatan

Ketaatan merupakan kesediaan karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah penyelesaian tugas dari karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di organisasi atau perusahaan.

3) Kesyettiaan

Kesyettiaan merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keterbukaan karyawan dalam bekerja di organisasi atau perusahaan.

5) Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk bekerjasama terkait pekerjaan di organisasi atau perusahaan.

6) Prakarsa

Prakarsa adalah ide-ide yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi atau perusahaan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian sekarang disajikan sebagai berikut:

2.2.1. Penelitian Terkait Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain:

- 1) Prakoso (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi di KPPN Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada komitmen organisasi penyusun laporan keuangan.
- 2) Yuliantini (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada Pemerintah Kabupaten Tabanan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dan kinerja pengurus barang
- 3) Rakhmawati (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda Kabupaten Bondowoso)”. Hasil penelitian adalah kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota.
- 4) Yamali (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli

Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi”. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi anggota.

2.2.2. Penelitian Terkait Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain:

- 1) Ningsih (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- 2) Aulia (2021) dengan judul “Aulia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.
- 3) Martini (2020) dengan judul “*The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension Weaving Companies in Klungkung Regency*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Solaiman (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Penelitian Terkait Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain:

- 1) Purnawati (2021) dengan judul “Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja di CV. Bali Villa Construction”. Hasil dari penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Adhan (2020) dengan judul “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Aulia (2021) dengan judul “Aulia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.
- 4) Solaiman (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Irjayanti (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Universitas Muhammadiyah Jember)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dosen.

2.2.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain:

- 1) Prakoso (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi di KPPN Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan melalui mediasi komitmen organisasi.
- 2) Aulia (2021) dengan judul “Aulia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.
- 3) Martini (2020) dengan judul “*The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension Weaving Companies in Klungkung Regency*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi dari komitmen organisasi seperti komitmen efektif, komitmen normative dan komitmen berkesinambungan merupakan mediasi sebagian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- 4) Rakhmawati (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda Kabupaten Bondowoso)”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKPK melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
- 5) Sudaryanto (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Person Organization Fit (PO-Fit) Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Studi pada Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional bukan variabel yang memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.