

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha, dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Faktor yang terpenting dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan adalah sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting untuk perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Sumber daya manusia yang sangat penting dalam pencapaian perusahaan. Faktor tercapainya tujuan perusahaan karena kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan seharusnya mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja perusahaan. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang bersumber dari kinerja individu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2016). Menurut Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

UPTD Puskesmas Banjarangkan II merupakan unit pelaksanaan teknis daerah di Kabupaten Klungkung yang melayani 6 Desa dari Kecamatan Banjarangkan. UPTD Puskesmas Banjarangkan II beralamatkan di Jalan Raya Takmung, Desa Takmung Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. UPTD Puskesmas Banjarangkan II melayani berbagai macam program-program pelayanan kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, perawatan luka, jahit luka, cabut gigi, pemeriksaan tensi, tes hamil, persalinan, pemeriksaan kolesterol darah, asam urat, kolesterol dan lainnya.



Berdasarkan berbagai macam program tersebut, UPTD Puskesmas Banjarangkan II dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul guna dapat meningkatkan kinerja secara optimal sehingga tujuan dari UPTD Puskesmas Banjarangkan II dapat tercapai. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Banjarangkan II dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2020, adapun data tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan
UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung
Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4) = (2)x(3)	(5)	(6) = (5):(4)x100
Januari	79	23	1.817	82	4,51
Pebruari	79	20	1.580	38	2,40
Maret	79	23	1.817	99	5,44
April	79	25	1.975	116	5,87
Mei	79	22	1.738	46	2,64
Juni	79	25	1.975	122	6,17
Juli	79	24	1.896	43	2,26
Agustus	79	25	1.975	120	6,60
September	79	25	1.975	125	7,53
Oktober	79	25	1.975	117	6,26
November	79	25	1.975	129	6,53
Desember	79	25	1.975	138	7,59
Jumlah				1.175	63,80
Rata-Rata				97,91	5,31

Sumber: UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 rata-rata tingkat absensi karyawan UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung pada tahun 2020 tergolong tinggi atau sudah melebihi batas wajar. Menurut Dharmawan (2017) menyatakan bahwa tingkat absensi dikatakan baik jika rata-rata ketidakhadiran berkisar antara 2%-3%. Tingginya tingkat absensi karyawan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan dari beberapa faktor seperti karyawan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, masih rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja tidak akan tercapai (Suharsaputra, 2010). Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki untuk dapat mencapai keberhasilan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektifitas atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompetensi (Suharsaputra, 2010) dan Castana (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Chairunnisa (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung terkait dengan kompetensi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung, menurut pimpinan penyebab menurunnya kinerja karyawan karena karyawan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti pada bagian administrasi, karyawan kurang memahami cara menginput data pasien melalui komputer dan karyawan sering kebingungan dalam mencari arsip-arsip pasien ketika dibutuhkan. Hal ini menyebabkan kinerja menjadi kurang efektif dan efisien.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan giat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kinerjanya (Umam, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah aspek psikologi yang berhubungan antara karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan di organisasi atau tidak (Zurnali, 2010). Hasil penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yaitu menurut Syardiansah (2020) dan Firmansyah (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian menurut Pingkan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung terkait dengan komitmen organisasi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung, menurut pimpinan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya suasana yang tidak mendukung antara karyawan, masih rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada waktu lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka, agar tujuan dapat tercapai dibutuhkan pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen tersebut. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu memotivasi karyawan (Robbins, 2014). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang tersebut mengakibatkan suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2011). Penelitian sebelumnya mengenai motivasi yaitu menurut Eka (2021) dan Sari (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sari (2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung terkait dengan motivasi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung, menurut karyawan tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan karyawan yang tidak giat karena tidak ada kebijakan sanksi atau peringatan yang diberikan dari pimpinan, adanya kecemburuan dari karyawan yang bekerja dengan giat terhadap karyawan yang bekerja dengan tidak giat karena gaji dan insentif yang diberikan sama. Selain itu, tidak ada penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?
- 4) Apakah kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah yang terkait dengan kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah wawasan, sumbangan pemikiran dan bahan kajian mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- b) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

1) Pengertian *Goal Setting Theory*

Goal setting theory dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. *Goal setting theory* adalah individu yang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa tujuan yang ditetapkan mempengaruhi pilihan yang dibuat individu dalam proses pencapaian tujuan. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi prestasi yang akan dihasilkan (Alderson, 2017).

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memunculkan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan (Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan merupakan proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku individu. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Kemudian *harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang khusus, lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keahlian atau kemampuan) dari pada *easy goal* (Matana, 2017).

2) Mekanisme *Goal Setting Theory*

Menurut Albert Bandura (1982) bahwa *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan memiliki empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan.

- Penetapan tujuan yang spesifik dan terukur pada seorang individu untuk lebih fokus pada tujuan yang akan dicapai. Dengan perhatian yang lebih fokus tujuan dapat dengan cepat tercapai.
- Tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu dalam mencapai tujuan.
- Adanya tujuan agar dapat meningkatkan ketekunan dari seorang individu dalam mencapai tujuan.
- Tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.



2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan (Priansa, 2014). Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah kemampuan yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja, keahliannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki individu sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan untuk kinerja prima atau superior ditempat kerja atau prestasi (Sedarmayanti, 2014).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kapasitas dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta mempunyai keunggulan berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

a) Keyakinan Dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap hal lain yang akan mempengaruhi perilaku.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c) Pengalaman

Keahlian yang memerlukan pengalaman mengorganisasikan, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian seseorang ada yang bersifat tetap dan ada yang dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

e) Kemampuan Intelektual

Kompetensi termasuk kemampuan kognitif seperti pemikiran konseptual dan kemampuan seperti pengalaman dapat meningkatkan kemampuan.



3) Indikator Kompetensi

UNMAS DENPASAR

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompetensi, yaitu:

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi.

b) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, maka akan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan kegiatan.

c) Perilaku

Karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kesenderungan untuk bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.1.3 Komitmen Organ

1) Pengertian Komitmen

Komitmen adalah suatu kondisi psikologi yang berhubungan antara karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap berada dalam organisasi atau tidak (Zurnali, 2010). Menurut Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif, memiliki kesamaan nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja (Hadiyani, 2013).



Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan menerima dan memihak terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a) Ciri Pribadi Kinerja

Ciri pribadi kinerja, seperti masa jabatannya dalam organisasi, variasi kebutuhan dan keinginan, serta sikap dan perilaku dari setiap karyawan.

b) Ciri Pekerjaan

Ciri pekerjaan, seperti lokasi, fasilitas, dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang diperoleh karyawan di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan menyalurkan perasaan mengenai organisasi.



3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, yaitu:

a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang pada organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena memang setuju dengan organisasi dan berkeinginan melakukannya.

b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi.

c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi karyawan dari organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, dan lain-lain. Dalam hal ini karyawan yang memiliki komitmen ini tetap menjadi anggota organisasi karena mereka merasa bahwa komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada. Keyakinan individu akan tanggung jawabnya harus bertahan karena loyalitas.



2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019).

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian yang menciptakan gairah kerja agar seseorang mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Maslow (1954) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi.

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya, karena karyawan merasa puas dan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dapat dibangkitkan dari luar atau sering disebut motivasi eksternal. Faktor eksternal dari motivasi ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi dan interaksi antara karyawan. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor penggerak motivasi.



3) Indikator Motivasi

Menurut Maslow (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan terlindungi, bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan, dan lain-lain. Kebutuhan ini akan ada pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang baik. Kebutuhan ini akan ada pada saat mereka berada dalam kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.



2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2016). Menurut Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan adalah semua kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan seharusnya mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Jika karyawan akan menjadi sumber utama dari kemajuan perusahaan, maka perusahaan lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang bersumber dari kinerja individu (Mangkunegara, 2017).



Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam perusahaan disertai kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima karyawan dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Penempatan karyawan yang sesuai dengan latar pendidikan atau keahlian.

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas y

d) Kerjasama Tim (*Team Work*)

Kerjasama tidak hanya berlaku secara internal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi juga berlaku secara eksternal yaitu antara pimpinan organisasi dengan organisasi lain yang kondusif dan timbal balik ya

e) Kreatifitas (*Creativity*)

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan inisiatif sendiri yang dianggap efektif dan efisien serta menciptakan perubahan guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

g) Inisiatif (*Initiative*)

Kemampuan mengambil langkah dalam menghadapi kesulitan, melakukan pekerjaan tanpa bantuan dan mengambil tahapan dalam kegiatan.



UNMAS DENPASAR

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

a) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dan layak dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas kerja.

b) Kuantitas

Tingkat dimana jumlah yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

c) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu pekerjaan yang selesai pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut pandang waktu yang tersedia untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerja tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.



2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja tidak akan tercapai (Suharsaputra, 2010). Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga menjadi profesional dalam bekerja dan menghasilkan nilai yang tinggi.

Hal ini didukung oleh Alim (2020) dan Castana (2021) menemukan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen organisasi pegawai atau karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi pegawai atau karyawan terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, komitmen organisasi sangat penting karena pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Hadiyani, 2013). Menurut Umam (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki

komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan giat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Syardiansah (2020) dan Firmansyah (2020) menemukan hasil empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat mewujudkan tujuan mereka, agar tujuan dapat tercapai maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponennya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan (Robbins, 2014). Menurut Hasbiyati (2014) seorang karyawan yang termotivasi akan bersemangat dan berenergi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Eka (2021) dan Bagaskara (2021) menemukan hasil empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul Dan Tahun Penelitian	Alat Analisis Data	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	- Azhiim - Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata - 2020	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Kompetensi - Motivasi - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	- Kompetensi - Motivasi - Kinerja Karyawan	- Kepuasan Kerja	- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	- Castana - Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta - 2021			- Kompetensi - Kinerja Karyawan	- Kompensasi	- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	- Chairunnisa - Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan - 2021	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Komunikasi - Kompetensi - Pelatihan - Kinerja Karyawan	- Kompetensi - Kinerja Karyawan	- Komunikasi - Pelatihan	- Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama, Judul Dan Tahun Penelitian	Alat Analisis Data	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	- Syardiansah - Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSCM Kota Langsa - 2020	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Kepuasan Kerja - Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Kepuasan Kerja - Budaya Organisasi	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	- Firmansyah - Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersin Sukabumi - 2020	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Kecerdasan Emosional - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Kecerdasan Emosional	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	- Pingkan - Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia - 2017	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Kepuasan Kerja - Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	- Pelatihan - Disiplin Kerja	- Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	- Eka - Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan - 2021	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	- Motivasi - Kinerja Karyawan	- Disiplin Kerja	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama, Judul Dan Tahun Penelitian	Alat Analisis Data	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
8	- Bagaskara - Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kamasan Komposit - 2021	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	- Motivasi - Kinerja Karyawan	- Disiplin Kerja	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	- Subroto - Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Shipyard Utama - 2018	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Pelatihan - Motivasi - Kinerja Karyawan	- Motivasi - Kinerja Karyawan	- Pelatihan	- Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan



UNMAS DENPASAR