

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan kegiatan usaha. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas yang ada, peran SDM yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing menjadi salah satu alternatif yang bisa disiapkan perusahaan (Arianto, dkk:2020).

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Pencapaian visi misi perusahaan tidak terlepas dari kegiatan operasional yang dilakukan sumber daya manusianya.

Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pengelolaan tersebut dari waktu ke waktu mengalami perubahan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang kompetitif dengan paradigma baru. Pengelolaan dan implementasi strategi sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan dalam pengelolaan sesuai dan selaras dengan strategi organisasi (Mindari, 2015).

Semua perusahaan baik swasta maupun pemerintah berharap agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Menjaga perusahaan agar tetap produktif menjadi hal yang penting dilakukan untuk mampu bertahan di tengah persaingan yang sangat ketat. Hasil kerja di dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan poros penggerak dalam menjalankan aktivitas produksi dengan menunjukkan kinerja terbaiknya (Putri *et al.*, 2018). Wibowo (2017) 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 karyawan dapat dicapai melalui pelatihan yang mengacu pada perbaikan langsung dalam pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang terkait dan untuk mencapai komitmen karyawan yang lebih mengarah tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan dapat menjamin peningkatan mutu dan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan

jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai (Mindari, 2015). Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016). Menurut Edison dkk (2016), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah diantaranya adalah kompetensi. 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*) (Edison 2016). Adanya kompetensi karyawan yang masih kurang dan tidak sesuai dengan harapan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Saputra (2019) kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia

dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Juni (2016:254) kompetensi kerja adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan dalam bekerja dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Normi (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Silvia, dkk (2016) dan Supiyanto (2015) juga menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad, dkk (2019), penelitian dari Pramularso (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan berarti adanya peningkatan kompetensi kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, apabila kompetensi karyawan baik maka hasil kinerja karyawan tinggi bagi perusahaan.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Kurniawan (2015) komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas yang ditujukan pada organisasi atau perusahaan dimana karyawan bekerja. Ketika karyawan sudah memiliki komitmen

terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja maka cenderung bertahan lama dan memiliki keinginan yang tinggi dalam pengembangan karir selama bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi pastinya sudah memiliki kepuasan dalam bekerja baik itu di lingkungan maupun pada pekerjaan itu sendiri. Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan orang (karyawan) yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. (Kurniawan, 2015).

Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional adalah status/kondisi psikologi yang menjadi karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusannya untuk terus menjadi anggota organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. (Wibowo, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas yang ditujukan pada organisasi atau perusahaan dimana karyawan bekerja dan status/kondisi psikologi yang menjadi karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasinya sehingga memberikan implikasi terhadap keputusannya untuk terus menjadi anggota pada perusahaan.

Hasil Penelitian terdahulu dari Normi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan jadi apabila

komitmen organisasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan mampu ditingkatkan, hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Basna (2016) dan Kusuma (2018) yang juga menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berarti, bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang baik seluruh karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, sedangkan penelitian dengan hasil berbeda dilaksanakan oleh Suhandi (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kata lain komitmen juga diasumsikan tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Tabanan yang berlokasi di Jalan Wagimin No. 27 Kediri Tabanan. PDAM Kabupaten Tabanan yang merupakan salah satu perusahaan daerah yang mengelola pendistribusian air bersih ke masyarakat di sekitar Tabanan. PDAM merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting dan besar pengaruhnya kepada kehidupan kita umat manusia. PDAM bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja pelayanan PDAM harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup memenuhi kebutuhan masyarakat, menjalankan aktivitasnya melayani konsumen sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil observasi awal peneliti ke PDAM Kabupaten Tabanan bahwa terjadi penurunan kinerja berupa pelayanan yang belum maksimal dari pihak PDAM Kabupaten Tabanan. Salah satunya berupa kinerja karyawan PDAM yang sering terlambat memberikan penyaluran air, kurang sigapnya pengendalian kendala-kendala yang terjadi apabila terjadi masalah saat penyaluran air bersih kepada masyarakat. Banyaknya keluhan masyarakat karena merasakan menurunnya kinerja karyawan PDAM diakibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan lainnya terkait dengan kinerja adalah adanya tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Tingkat absensi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)**  
**Kabupaten Tabanan Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)</b>	<b>Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/org)</b>	<b>Jumlah Tidak Hadir (hari)</b>	<b>Presentase Tingkat Absensi (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 = 2 x 3</b>	<b>5</b>	<b>6 = 5 : 4 x 100%</b>
Januari	74	26	1924	85	4.42
Februari	74	25	1850	83	4.49
Maret	74	27	1998	79	3.95
April	74	25	1850	82	4.43
Mei	74	27	1998	77	3.85
Juni	74	26	1924	75	3.90
Juli	74	26	1924	78	4.05
Agustus	74	25	1850	81	4.38
September	74	27	1998	75	3.75
Oktober	74	27	1998	78	3.90
November	74	26	1924	80	4.16
Desember	74	27	1998	82	4.10
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>314</b>	<b>23.236</b>	<b>955</b>	<b>49.39</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>48.30</b>	<b>3574.76</b>	<b>146.92</b>	<b>4.12</b>

Sumber : PDAM Kabupaten Tabanan, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan tahun 2019 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,12 ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Menurut Putra dan Utama (2017) tingkat absensi 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15 sampai 20% per bulan sudah menunjukkan gejala sangat buruk. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator kurangnya kinerja karyawan. Tingkat absensi yang tinggi tidak tertutup kemungkinan disebabkan karena karyawan sakit, ijin maupun keperluan pribadi.

Tingginya tingkat absensi karyawan bisa menjadi pembanding pola kerja karyawan dan sekaligus mempengaruhi dalam optimalisasi kinerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan, dimana beberapa karyawan sering melanggar peraturan pada tahun 2019 misalnya, karyawan sering datang terlambat masuk kerja, karyawan sering pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat dan beberapa alasan lain bagi karyawan ketika tidak hadir bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada PDAM yaitu karena adanya permasalahan terkait kurang sesuainya latar belakang pendidikan karyawan yang bekerja di PDAM dengan posisi yang ditugaskan. Penjelasan terkait latar belakang pendidikan terakhir karyawan, dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Penempatan karyawan berdasarkan Latar Belakang pendidikan**  
**Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)**  
**Kabupaten Tabanan**

<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>Penempatan Pada Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Sarjana ekonomi	Perawatan teknik	2
Sarjana pariwisata	Perencanaan umum	2
Sarjana pendidikan	Bagian langganan	2
Sarjana mipa	Bagian umum dan kekaryawanan	2
Sarjana agama	Litbang	2
Sarjana hukum	System pengendalian interent (SPI)	2
Sarjana hukum	Bagian keuangan	2
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>

Sumber : PDAM Kabupaten Tabanan, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat 14 orang penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Karena tidak sesuainya latar belakang pendidikan maka mempengaruhi kompetensi atau pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Ketidaksesuaian inilah yang akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun karena untuk memahami pekerjaan yang bukan menjadi bidang keahlian akan membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lain halnya apabila tugas yang diberikan atau posisi kerja dalam perusahaan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka proses pengerjaan tugas otomatis akan cepat diselesaikan, sehingga mampu meningkatkan hasil pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terdapatnya kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Ketidaksesuaian posisi tersebut antara lain karyawan yang berpendidikan Sarjana hukum di tempatkan pada bagian system pengendalian intern (akuntansi), mestinya pada bagian ini diisi oleh sarjana ekonomi. Sarjana hukum ditempatkan pada bagian

keuangan, mestinya pada bagian ini diisi oleh sarjana ekonomi. Sarjana MIPA ditempatkan pada bagian umum dan kekaryawanan, mestinya pada bagian ini diisi oleh Sarjana ekonomi ataupun sarjana sosial. Sarjana pariwisata ditempatkan pada perencanaan bagian umum, mestinya pada bagian ini diisi oleh sarjana teknik. Sarjana agama ditempatkan pada bagian Litbang, mestinya pada bagian ini diisi oleh sarjana ekonomi atau sarjana teknik.

Sekitar 12 karyawan dari total 74 total karyawan berpendapat bahwa dalam hasil wawancara mengatakan jika karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Tabanan tidak semua memiliki komitmen kerja yang kuat, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing serta tidak semua karyawan mampu mengerjakan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti karyawan yang bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan.

Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, dimana beberapa penelitian dari Normi (2017), Silvia, dkk (2016), Supiyanto (2015) Basna (2016) dan Kusuma (2018) menyatakan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disisi lain juga beberapa peneliti salahsatunya Suhandi (2018) yang menyatakan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasi teori yang telah di dapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di dalam bidang ekonomi khususnya di manajemen sumber daya manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hail penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan fikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan. Dalam beerbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Locke (1968) dalam Quick (1979) memandang *goal setting* sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan *performance*. Baik *equity theory* maupun *VIE theory* mengasumsikan bahwa persepsi orang-orang mengenai lingkungan kerja mereka menyebabkan mereka membentuk keyakinan dan perilaku (baik mengenai input, *outcome*, *valences*, *expectancies*, dan *instrumentality*) dan kognisi yang mempengaruhi work related behavior (Pinder, 1998). Namun, keterbatasan dalam memprediksi validitas pada *equity theory* dan *VIE theory* dapat dijelaskan dan merupakan bagian dari kegagalan yang menuju pada keinginan (*intention*). *Goal setting* merupakan prediktor work effort dan work performance dibanding dengan *equity theory* maupun *VIE theory*.

Namun, goal bukan sekedar *intention*, karena *intention* merupakan rencana suatu tindakan sedang goal menunjukkan tujuan atau sasaran suatu tindakan (Tubbs dan Ekeberg, 1991). *Intention* merupakan gambaran kognitif mengenai cara dan akhir, sehingga tergolong sebagai konsep goal. Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Pinder (1998) mendefinisikan *intention* sebagai bentuk khusus dari *belief*, di mana *intention* adalah *a belief linking a person (the object of belief) dan behavior (the attribute of belief)* (Pinder, 1998). Menurut Ryan (1970) dalam Pinder (1998), *intention* adalah penyebab yang paling langsung dan paling penting dari *behavior*,

sehingga untuk memahami people's intention memerlukan pemahaman mengenai cara orang memandang dunia sekitarnya. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. *Goal* merupakan sesuatu yang orang berusaha mencoba mendapatkan, mencapai, atau mengerjakan pekerjaannya. Dalam pekerjaan, *goals* dapat membentuk *level of job performance*, *quota*, *work norm*, *deadline*, atau *budget*. Apabila *goals* menentukan *human effort*, maka hal ini menunjukkan bahwa *higher* dari *more difficult* *goals* akan menghasilkan *higher level of performance* daripada yang dihasilkan oleh *easy goals*. Namun, orang dengan *low goals confronting a task* yang sulit ditangani akan menghasilkan frustrasi yang sama seperti orang yang memiliki *higher goals* pada *easy task*.

### 2.1.2 Pengertian Kompetensi

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*) (Edison 2016). Menurut Saputra (2019) kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Juni (2016:254) kompetensi kerja adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang

diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya.

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*) (Edison 2016). Menurut Saputra (2019) kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.

(Priansa, 2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran atribut pribadi dan pekerjaan. (Sastra, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia menurut Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting 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.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok,

menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia seperti Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

#### 2.1.4 Indikator-Indikator Dalam Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:273) mengungkapkan bahwa ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep dirinya.
4. Pengetahuan adalah Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang di gelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan

turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### **2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Kurniawan (2015) komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas yang ditujukan pada organisasi atau perusahaan dimana karyawan bekerja. Ketika karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja maka cenderung bertahan lama dan memiliki keinginan yang tinggi dalam pengembangan karir selama bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi pastinya sudah memiliki kepuasan dalam bekerja baik itu di lingkungan maupun pada pekerjaan itu sendiri. Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan orang (karyawan) yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. (Kurniawan, 2015).

Sedangkan Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional adalah status/kondisi psikologi yang menjadi karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusannya untuk terus menjadi anggota organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk

meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. (Wibowo, 2017).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya pengembangan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi identifikasian yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, involtmen yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

#### **2.1.6 Karakteristik Individu yang memiliki Komitmen Organisasi**

Kurniawan (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi lebih dikenal sebagai suatu pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

a) Sikap mencakup:

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

- 3) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan.
- b) Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:
- 1) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama. Sehingga orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.
  - 2) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini terlihat melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat lebih maju. Dan hal ini dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra dari karyawan yang tidak terdeskripsi secara formal dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama dan juga adanya kesiediaan untuk menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan, yang disebut juga sebagai usaha-usaha ekstra ataupun dapat juga disebut dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

### 2.1.7 Indikator Komitmen Organisasi

Mahayasa, dkk (2018) mengemukakan ada 3 bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* sebagai berikut :

a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Menurut Meyer & Allen (1991), *affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Artinya bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha dari individu dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya, serta tetap ingin menjadi anggota organisasi tersebut agar bias mencapai tujuannya. *Affective commitment* muncul karena terdapat adanya kesesuaian nilai antara organisasi dan pekerja. Diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas dan keahlian. Komitmen jenis ini akan menjadi kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi/lembaga konsisten atau sesuai dengan harapan-harapan dan dapat memuaskan kebutuhan dasarnya, begitu sebaliknya.

b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

Meyer & Allen (1991), mengemukakan bahwa *continuance commitment* mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kerugian-kerugian karyawan bila meninggalkan organisasi. Dapat dijelaskan disini bahwa komitmen ini muncul karena adanya suatu ketergantungan pada aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan di dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak mungkin ditinggalkan karena akan merugikan. Selain itu komitmen

jenis ini muncul karena berkaitan dengan investasi yang ditanamkan oleh pekerja dalam organisasi seperti tenaga, pikiran dan waktu yang akan hilang jika mereka meninggalkan organisasi. Pekerja berkeinginan tinggal dalam organisasi agar tidak kehilangan reward yang akan diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan, misalnya : karyawan tidak ingin kehilangan dana pensiun, fasilitas, jabatan serta hal lain yang diperoleh selama ini. Konsep tersebut menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang bila dia meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berisiko tinggi karena orang akan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan dalam organisasi tersebut dan menyadari mereka tak akan mungkin mencari gantinya.

c. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Menurut Meyer & Allen (1991), komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Komitmen ini muncul karena memang “sudah seharusnya”, dimana karyawan merasa mempunyai kewajiban sebagai konsekuensi menjadi anggota organisasi. Dengan kata lain bahwa karyawan merasa wajib untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi sehingga mereka mereka mempunyai kewajiban moral untuk melakukan tindakan imbal balik pada organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen normatif biasa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya.

### 2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016). Menurut Edison dkk (2016), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2016) mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sinambela (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan seara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari definisi beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

### **2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun prilaku adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian  
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mepermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Namun dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

#### **2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2016:67), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas. Merupakan kualitas kerja yang diukur dari kinerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi dan jurnal-jurnal melalui internet. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Normi (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.
2. Silvia, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya terdapat pada penggunaan variabel budaya kerja, lokasi dan waktu penelitian.
3. Basna (2016) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sedangkan kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya terdapat pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, kemudian lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

4. Supiyanto (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya terdapat pada penggunaan variabel kompensasi dan kepuasan, kemudian perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian.
5. Muhammad, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaanya terdapat pada variabel disiplin kerja, lokasi dan waktu penelitian.

6. Pramularso (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaanya terdapat pada lokasi dan waktu penelitian.
7. Mekta (2017) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai PT Indra Kelana Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Indra Kelana Yogyakarta. (2) sedangkan Komitmen Pegawai berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. PT. Indra Kelana Yogyakarta. (3) kepuasan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Indra Kelana Yogyakarta.
8. Simanjuntak dan Husada (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Kantor Direksi Pt. Pertani (Persero) Medan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Widodo, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. Hasil penelitian yaitu dari ketiga variabel tersebut yaitu kecerdasan emosional komitmen *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10. Simanullang (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, mengetahui pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja Karyawan terhadap

kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, dan mengetahui Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Jenis Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal sebanyak 45 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komitmen (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal, Tanggung Jawab (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal. Dengan linear berganda variabel Komitmen dan variabel Tanggung Jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.