

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi. Sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan mendapatkan sumberdaya manusia (SDM) yang baik dan yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang di inginkan. Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu menjaga nilai Kepribadian agar mendapatkan hasil yang memuaskan (Fatmawati, 2019). Karyawan merupakan aset perusahaan dalam menjalankan tujuan, visi dan misi perusahaan. Karyawan diharapkan mempunyai kemampuan dan kepribadian yang dibutuhkan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ditandai dengan efisiensi, efektivitas dan meningkatnya kualitas dalam setiap penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai apabila seluruh elemen dalam perusahaan saling terintegrasi dan dapat menjalankan peran sesuai dengan kebutuhan (Insan dan Tristiana, 2022).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:99). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Turunnya kinerja karyawan penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui sebab-sebab turunnya kinerja karyawan, dapat diambil tindakan- tindakan untuk pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

PT. Madu Fertra berdiri sejak Tahun 2012 dan memiliki kemajuan dalam menjalankan usahanya sehingga sampai saat ini telah memiliki dua restoran di daerah Canggu dan Ubud, Bali. PT. Madu Fertra Memiliki nama usaha Ithaka Warung Canggu beralamat di Jl. Pantai Batu Bolong No. 168 Canggu, Kuta Utara, Kabupaten Badung dan Ithaka Warung Ubud yang beralamat di Jl. Tirta Tawar No. 158 Ubud, Kabupaten Gianyar. Adapun volume penjualan pada PT. Madu Fertra dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Volume Penjualan pada PT. Madu Fertra Tanggal 1 Januari s/d 31 Desember Tahun 2021**

No	Bulan	Penjualan	Kenaikan/ Penurunan	Persentase
1	Januari	Rp 201.340.000	0	0,00 %
2	Februari	Rp 232.790.000	Rp 31.450.000	15,62%
3	Maret	Rp 254.880.000	Rp 22.090.000	9,49%
4	April	Rp 255.790.000	Rp 910.000	0,36%
5	Mei	Rp 285.435.000	Rp 29.645.000	11,59%
6	Juni	Rp 266.677.000	(Rp 18.758.000)	- 6,57%
7	Juli	Rp 294.760.000	Rp 8.083.000	10,53%
8	Agustus	Rp 203.569.000	(Rp 91.191.000)	-30,94%
9	September	Rp 197.670.000	(Rp 5.899.000)	-2,90%
10	Oktober	Rp 169.428.000	(Rp 28.242.000)	-14,29%
11	November	Rp 145.843.000	(Rp 23.585.000)	-13,92%
12	Desember	Rp 139.529.000	(Rp 6.314.000)	-4,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp 2.647.711.000</b>	<b>(Rp 61.811.000)</b>	<b>-25,36%</b>

Sumber : PT Madu Fertra, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 rumus yang digunakan untuk menghitung persentase volume penjualan pada PT. Madu Fertra adalah sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Penjualan bulan yang berjalan} - \text{penjualan bulan lalu}}{\text{Penjualan bulan lalu}} \times 100\%$$

Dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan pada tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2021, sebesar Rp 2.647.711.000. Volume penjualan setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi selama dua belas bulan pada tahun 2021. Dimana volume penjualan terbesar terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 15,62% dan penurunan terbesar terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar -30,94%.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk melihat kinerja karyawannya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Kepribadian biasanya akan tergambar pada

kehidupan sehari-hari dari karyawan itu sendiri, bagaimana reaksi atau responnya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi.

Umum terjadi di sebuah perusahaan adalah perbedaan kepribadian karyawan yang terkait erat dengan ciri yang menyertai masing-masing kepribadian tersebut. Seorang karyawan memiliki perilaku yang menetap yang akan berlangsung lama dalam dirinya. Hal tersebut membentuk sebuah perilaku yang akan mendukung untuk menciptakan sebuah kinerja yang baik atau sebaliknya. Maka kepribadian perlu dikembangkan oleh sebuah organisasi untuk mengetahui ciri kepribadian yang seperti apa yang sesuai dengan organisasi.

Kepribadian karyawan sangat penting bagi perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sekaligus jasa. Dengan kepribadian yang baik seperti karyawan yang senang berinteraksi dengan pelanggan, mudah akur, memiliki sifat berhati-hati, emosi yang stabil, dan keterbukaan terhadap pengalaman yang dimiliki maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan melalui kepuasan dari pelanggan atas barang dan jasa yang ditawarkan.

Adapun penilaian yang diberikan pelanggan terhadap layanan yang telah diberikan seperti pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Kepuasan Pelanggan pada PT Madu Fertra.**  
**Tahun 2021**

No	Bulan	Sangat Puas	Puas	Buruk	Sangat Buruk
1	Januari	9	2	2	-
2	Februari	4	11	2	1
3	Maret	5	1	1	-
4	April	4	6	-	-
5	Mei	3	3	4	-
6	Juni	11	1	-	-
7	Juli	6	2	-	1
8	Agustus	9	14	1	-
9	September	7	9	-	1
10	Oktober	5	5	-	-
11	November	6	3	-	-
12	Desember	6	1	3	-
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>3</b>

Sumber : PT Madu Fertra ( Ithaka Warung, 2021)

Dari Tabel 1.2 Kepuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Madu Fertra selama tahun 2021 sebanyak 75 orang telah memberikan penilaian sangat puas, 58 orang memberikan nilai puas, 13 orang memberikan nilai buruk, dan 3 orang memberikan sangat buruk.

Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seseorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun pada kenyataannya, PT. Madu Fertra memiliki karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berikut disajikan data karyawan berdasarkan latar belakang dan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan PT. Madu Fertra yang ditunjukkan pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Karyawan Berdasarkan Latar Belakang dan Tingkat Pendidikan Terakhir Tahun 2021**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	
	Bisnis Kuliner	Non – Bisnis Kuliner
SMA	-	8
SMK	23	12
D1	2	-
D2	-	-
D3	11	-
S1	3	-
S2	-	-
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>20</b>

Sumber : PT. Madu Fertra, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMK bidang bisnis kuliner sebanyak 23 orang, tingkat pendidikan D1 bidang bisnis kuliner sebanyak 2 orang, tingkat pendidikan D3 bidang bisnis kuliner sebanyak 11 orang, tingkat pendidikan S1 bidang kuliner 3 orang. Dan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA non-bisnis kuliner sebanyak 8 orang dan tingkat pendidikan SMK non-bisnis kuliner sebanyak 12 orang.

Karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang bisnis kuliner dikategorikan kurang kompeten dibandingkan dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang bisnis kuliner. Dengan adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang bisnis kuliner, perusahaan tidak perlu melakukan pelatihan ekstra, dan pekerjaan yang diberikan akan cepat terselesaikan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang bisnis kuliner yang harus dilatih dan memerlukan waktu memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain kepribadian dan kompetensi karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tentunya karyawan juga harus memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .Komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai sikap yang menunjukkan karyawan mau berusaha keras dalam bekerja, menerima nilai dan tujuan suatu organisasi sehingga karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik dan rendahnya tingkat keluar/masuk karyawan. PT. Madu Fertra mengalami fluktuasi jumlah keluar/masuk karyawan yang dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada PT Madu Fertra dapat dilihat dari jumlah keluar/masuk karyawan selama tahun 2021 pada tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar pada PT. Madu Fertra**  
**Tahun 2021**

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan
1	2	3	4	$5 = (5+3-4)$
2	Januari	-	-	58
3	Februari	-	-	58
4	Maret	1	1	58
5	April	-	1	57
6	Mei	-	2	55
7	Juni	-	-	55
8	Juli	2	-	57
9	Agustus	-	-	57
10	September	2	-	59
11	Oktober	-	-	59
12	November	-	-	59
13	Desember	-	-	59
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	

Sumber : PT. Madu Fertra, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan jumlah karyawan keluar/masuk selama tahun 2021 pada PT. Made Fertra, pada bulan Maret karyawan masuk 1 orang dan 1 orang karyawan yang kaluar, pada bulan April ada 1 orang karyawan yang keluar, pada bulan Mei ada 2 orang karyawan yang keluar, dan pada bulan Juli dan September ada karyawan masuk masing-masing 2 orang.

Hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan PT. Madu Fertra, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Penyebab keluarnya karyawan dikarenakan adanya karyawan yang diterima kerja di perusahaan lain, melanggar perjanjian, serta ada yang ikut dengan keluarganya yang berada di luar Bali, sehingga membuat komitmen karyawan pada perusahaan menjadi rendah dan berdampak pada keluarnya 4 orang karyawan pada PT. Madu Fertra. Perusahaan harus menekankan pada karyawan bahwa dalam bekerja memiliki rasa komitmen yang tinggi agar dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam waktu yang panjang.

Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh kepribadian, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian dari (Khifdziyah 2017), kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2016) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hakim Wardhani (2013), dimana kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Dewi, 2016) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sifat berhati-hati (*conscientiousness*) sebagai sifat kepribadian yang paling dominan. Hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Rahayu dan Rozak (2015) menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Batilmurik (2021) dan Shang dkk., (2016) menyatakan kepribadian

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut hasil penelitian (Sari 2018) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Paluta 2018), mengemukakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanda 2017), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh Fitri (2021) menyatakan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Agustin (2020) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fitri (2021) kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Barlian 2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh (Sapitri 2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supiyanto 2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil berbeda didapatkan oleh Hardin (2020) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Alam (2020) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sunarno dan Liana (2015) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat permasalahan yang terjadi pada PT. Madu Fertra dan meningkat pentingnya hubungan kepribadian, kompetensi dan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja secara lebih baik. Maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepribadian, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Fertra Badung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung ?
- 1.2.2 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung ?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Madu Fertra Badung ?
- 1.2.4 Apakah kepribadian, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung.
- 1.3.2 Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung.
- 1.3.3 Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung.

- 1.3.4 Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepribadian, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Fertra Badung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### 1.4.1 Bagi mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan.

##### 1.4.2 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemimpin PT. Madu Fertra dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

##### 1.4.3 Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang mengambil masalah kepribadian, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011)

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai

penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai”.

Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dipadankan dari istilah "*performance*" dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Namun, dalam ilmu Manajemen, istilah kinerja ini selalu mendapat perluasan pengertian yang dikaitkan terutama dalam kerja dan kualitas atau tingkatan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam organisasi ataupun perusahaan. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. Beberapa definisi kinerja menurut para ahli, sebagai berikut :

- (1) Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- (2) Amstrong dan Baron (2008), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan dan memberikan kontribusi ekonomi.

- (3) Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson (2006), “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”
- (4) John Witmore (2007), “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntun dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan suatu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional.
- (5) Menurut Hasibuan (2002), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
- (6) Sondang (2002), menyatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*.
- (7) Menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria

dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

### (1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi 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.

(6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Gibson (2007), menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

- (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- (2) Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja.
- (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward sistem*).

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang

menjunjung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan

### 2.1.3 Kepribadian

#### 1) Pengertian Kepribadian

Istilah “kepribadian” (*personality*) berasal dari kata latin “pesona” yang berarti topeng atau kedok, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi seseorang tampak pada orang lain. Jadi konsep awal dari pengertian kepribadian (pada masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditempatkan dilingkungan sosial. Kesan mengenai diri yang diinginkan agar ditangkap oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2004).

Menurut Fiest & Feist (2010:4), secara umum kepribadian (*personality*) adalah suatu pola watak yang relatif permanen dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualis bagi perilaku seseorang. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya. Kepribadian menurut (Hasibuan, 2011) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan.

Kepribadian menurut (Eysenck 2004), adalah keseluruhan tingkah laku aktual maupun potensial dari organisme, sebagai

ditentukan dari keturunan dan lingkungan. Pola tingkah laku itu berasal dan dikembangkan melalui fungsional dari empat sektor utama yang mengorganisasi tingkah laku, sektor kognitif (intelejensi), sektor konatif (karakter), sektor afektif (temperamen) dan sektor somatik (konstitusi). Cervone dan Pervin (2011), menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. Hanggraeni (2011), menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli tersebut bahwa kepribadian itu bermula dari manusia itu lahir dan membentuk karakter dari masa kecil hingga dewasa bahkan sudah masuk dunia kerja dan dibutuhkan pelatihan dan pembelajaran karakteristik manusia satu dengan yang lain agar dapat beradaptasi dengan orang lain dengan tutur kata yang sopan santun tidak menyinggung perasaan lawan bicara dan dapat bertindak tidak semaunya serta tidak melanggar norma-norma yang ada.

## 2) Indikator Kepribadian

Ada lima indikator dari kepribadian menurut Robbins (2008) dalam Sulisty (2018), yakni :

### (1) Ekstraversi (*extraversion*).

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

### (2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.

### (3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*).

Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

### (4) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

(5) Terbuka terhadap pengalaman (*openess to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

**3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian.**

Kepribadian seseorang dihasilkan oleh faktor keturunan, lingkungan, dan situasi menurut (Stephen dan Timothy 2008) :

(1) Keturunan

Keturunan merujuk ke faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan. Sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme hayati merupakan karakteristik yang umumnya dianggap sebagai yang paling dipengaruhi oleh siapa kedua orang tua. Karakteristik

itu pasti ada pada saat kelahiran dan tidak ada pengalaman sebarang yang dapat mengubahnya. Tetapi karakteristik kepribadian tidaklah sepenuhnya ditentukan oleh keturunan.

### (2) Lingkungan

Di antara faktor-faktor yang menekan pada pembentukan kepribadian kita adalah budaya dimana kita dibesarkan, norma- norma di antara keluarga, teman-teman dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang kita alami.

### (3) Situasi

Kepribadian seseorang, walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, dapat berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek- aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

## 2.1.4 Kompetensi

### 1) Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur.

Menurut (Sudarmanto 2009), mendefinisikan kompetensi

sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky 2006).

Dan menurut (Simanjuntak 2005), kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

## 2) Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) dalam Riyanda (2017), yaitu :

### (1) Pengalaman kerja (*Work Experience*)

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

### (2) Pendidikan (*Education*)

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

### (3) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan juga dapat diartikan sebagai informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

### (4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut : (Tjuju Yuniarsih 2008)

#### (1) Keyakinan dan nilai-nilai

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 berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak bekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan, demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

#### (2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. 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 dihadapan 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 Pribadi

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 yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik dari pada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

### (5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi

terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan pelatihan individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

(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.

(7) Isu Emosional

Isu emosional yaitu hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau merasa tidak menjadi bagian.

(8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- (1) Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimaksudkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- (2) Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif,

- dan memotivasi orang lain.
- (3) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
  - (4) Filosofi organisasi-misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
  - (5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
  - (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi pembangunan berkelanjutan.
  - (7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### 4) Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat kompetensi yang dapat dilihat dari beberapa sisi berikut :

- (1) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- (2) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- (3) Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

- (4) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- (5) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- (6) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- (7) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

### **2.1.5 Komitmen Organisasi**

#### **1) Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Allen dan Mayer (1993), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya

dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi

Menurut Luthans (2006), komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2007), komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

## **2) Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday (1982) dalam Ferdiantini (2017), komitmen organisasi

dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

- (1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- (2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
- (3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- (4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

### **3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Minner (2008), komitmen organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

- (1) Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- (2) Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- (3) Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi,

bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.

- (4) Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

#### **4) Manfaat Komitmen Organisasi**

Juniari (2011), mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- (1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- (2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- (3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu.

### 2.2.1 Hubungan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian dari (Khifdzyah 2017), kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepribadian yang baik maka karyawan memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri, mampu memikul tanggung jawab, tidak memindahkan tanggung jawab kepada orang lain, mampu berdiri sendiri, penuh energi, antusias, mempunyai kemauan berfikir yang tinggi yang akan mendorong karyawan bekerja maksimal untuk instansinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2016) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hakim Wardhani (2013), dimana kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Dewi, 2016) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sifat berhati-hati (*conscientiousness*) sebagai sifat kepribadian yang paling dominan.

### **2.2.2 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian (Sari 2018), kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil ini didukung oleh teori Mc Clelland dalam Veithzal dan Ella (2011), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Penelitian oleh (Paluta 2018), mengemukakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang meningkat karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam bekerja, karyawan juga melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik serta jujur melaporkan hasil pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanda 2017), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

### **2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Barlian 2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana komitmen organisasi terbentuk dari pencapaian dan keberhasilan dari penerapan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Keberhasilan pencapaian indikator dari variabel komitmen

organisasi menghasilkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi atas terpenuhinya harapan-harapan karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002).

Hasil penelitian oleh (Sapitri 2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik komitmen organisasi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supiyanto 2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kinerja karyawan juga rendah.