BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Alasan Pemilihan Teori

Teori komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter dan Steers (1982), Peneliti menggunakan teori ini karena dari data yang diperoleh dilapangan terlihat adanya kesamaan karakteristik sikap dan perilaku yang ditunjukan para pegawai honorer bagian IPSRS RSUD X. Untuk teori pada variabel selanjutnya yaitu teori kinerja dari Mathis dan Jackson (2012) karena dilihat bahwa adanya kesesuaian antara hasil kerja dan penjelasan di dalam teori ini

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiiki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan

::repository.unisba.ac.id::

organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mowday dan Steers (1980) bahwa seorang pekerja bekerja keras demi organisasi, memahami dan menerapkan nilai dan tujuan di organisasi serta, pekerja mau untuk terus bertahan di organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga aspek utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.

::repository.unisba.ac.id::

2.2.2 Jenis-Jenis Komitmen

1. Komitmen sikap

Komitmen sikap berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Hal ini dapat dianggap sebagai sebuah pola pikir dimana individu memikirkan sejauh mana nilai tujuannya sendiri sesuai dengan organisasi dimana ia berada. Komitmen sikap melibatkan pengukuran terhadap komitmen dan variabel lain yang dianggap sebagai penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuannya adalah untuk menunjukan bahwa komitmen yang kuat akan membentuk tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, dan juga bertujuan untuk menunjukan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang memengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi (Buchanan & Steers dalam Meyer & Allan,1997).

2. Komitmen perilaku

Komitmen perilaku berhubungan dengan proses dimana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi. Komitmen perilaku, melihat anggota sebagai individu yang berkomitmen terhadap tingkah laku tertentu, dan bukan hanya sebagai suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang merupakan konsekuensi komitmen terhadap tingkah laku. Tujuan dari komitmen perilaku ini adalah untuk menentukan kondisi yang seperti apa yang membuat individu memiliki

::repository.unisba.ac.id::

komitmen terhadap organisasinya (Buchanan & Steers dalam Meyer & Allen, 1997).

2.2.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen

Menurut Mowday dan Steers (1982), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, terdiri dari :

a) **Karakteristik personal**

Komitmen dipengaruhi oleh usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan berbagai ciri kepribadian konsisten terkait dengan komitmen perusahaan

b) **Karakteristik pekerjaan**

Faktor ini menjelaskan bahwa ruang lingkup kerja dan jenis pekerjaan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi

c) **Pengalaman kerja**

Faktor ini menjelaskan bahwa komitmen dipengaruhi oleh hubungan pengalaman pegawai selama bekerja, lingkungan organisasi dan keterlibatan sosial.

2.2.4 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek penting. Setiap bagiannya memiliki pemahaman bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap dan perilaku terhadap organisasi yang tidak hanya sekedar untuk mengetahui keinginan

::repository.unisba.ac.id::

karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Aspek tersebut terdiri dari :

a) **Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.**

Pekerja yang menunjukan keterikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi memiliki kepercayaan, pemahaman yang kuat terhadap nilai dan tujuan di organisasi serta menunjukan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

b) **Kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi.**

Pekerja mau dan mampu untuk berusaha dan terlibat secara aktif dalam segala macam pekerjaan yang harus diselesaikan demi kepentingan dan tujuan di dalam organisasi.

c) **Keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.**

Pekerja yang memiliki keterikatan yang tinggi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang dalam waktu yang lama.

::repository.unisba.ac.id::

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Anwar Prabu (2009:18) manyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, " (Pasolong, 2007 : 176).

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi" (Abdullah, 2014:3). Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

::repository.unisba.ac.id::

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson (2012) kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kemampuan individu, usaha individu, dan dukungan organisasi.

1) kemampuan individu

Kemampuan individu adalah kemampuan dan keterampilan indivudu dalam melakukan pekerjaanya. Kemampuan setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a) Bakat

Kemampuan dasar yang menggambarkan tentang potensi kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan dan keterampilan tentang pekeerjaan yang mereka tangani.

b) Minat

Ketertarikan karyawan pada suatu bidang pekerjaan tertentu

c) Karakteristik Kepribadian

Meliputi motivasi , komitmen, persepsi, dan sikap

2) usaha individu

Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitasdan menjadi dasar alasan berusaha.

::repository.unisba.ac.id::

a) Etos kerja

Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atsas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi yang berorientasi pada nilai budaya terhadap kinerja

b) Kehadiran /Pergantian

Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

c) Desain pekerjaan

Memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut

3) dukungan organisasi

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu. Faktor lain seperti lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

::repository.unisba.ac.id::

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012), adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

   Menunjukan seberapa lama pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaanya setiap hari.

4) Kehadiran

   Menunjukan tingkat kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

::repository.unisba.ac.id::

5) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Mathis dan Jackson (2012:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan perkerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Sedangkan menurut Junaedi (2002 : 380-381) "Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses". Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti metode rating scale, metode checklist, metode critical incidents, metode essay, dan metode ranking

2.3.5 Tujuan Penilaian Kerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut

::repository.unisba.ac.id::

Mathis dan Jackson (2012) adalah :

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.3.6 Kegunaan Penilaian kinerja

Mathis dan Jackson (2012) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

::repository.unisba.ac.id::

2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)
9) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

2.4 Kerangka Pikir

Setiap pegawai pasti memiliki keinginan untuk dapat sejahtera dalam menjalani hidup dengan mendapatkan gaji dalam bekerja. Akan tetapi, terdapat beberapa pegawai yang memiliki masalah dengan penerimaan gaji yang sering terlambat dari tempatnya bekerja. Salah satunya ialah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X. Keterlambatan pemberian gaji tenaga kerja

::repository.unisba.ac.id::

RSUD X ini dikarenakan keuangan RSUD X sedang difokuskan pada peningkatan standar rumah sakit demi meningkatkan akreditasi RSUD X yang mengakibatkan dana gaji untuk tenaga kerja RSUD X tidak dapat disalurkan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Keadaan ini tentu dirasakan oleh seluruh tenaga kerja di RSUD X, termasuk pegawai bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) yang sebagian besar pegawainya masih berstatus honorer, yang menyebabkan mereka tidak mendapatkan tunjangan bulanan seperti tenaga medis atau pegawai negeri sipil.

Keterlambatan pemberian gaji yang dialami oleh pegawai berdampak pada *performance* pegawai dalam menjalankan tugas yang mengalami penurunan, hal ini dikarenakan para pegawai merasa tidak mendapatkan imbalan yang setimpal dengan apa yang telah mereka kerjakan sehari-hari ketika bekerja. Namun hal ini berbeda dengan para pegawai honorer bagian IPSRS di Rumah Sakit Umum daerah X. Mereka tetap dapat menunjukan performance yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari meskipun kondisi pemberian gaji dari Rumah Sakit Umum Daerah X sering mengalami keterlambatan. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai honorer bagian IPSRS di Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki kinerja yang baik.

Kinerja sendiri memilki makna sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2012) mengatakan terdapat lima indikator yang menandakan

::repository.unisba.ac.id::

pegawai memiliki kinerja yang baik atau buruk, dimana lima indikator tersebut yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan Waktu, kehadiran, dan Kerjasama.

Para pegawai honorer bagian IPSRS selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan Rumah Sakit Umum Derah X. Selain itu para pegawai honorer bagian IPSRS ini selalu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Rumah Sakit Umum Derah X. Para pegawai honorer IPSRS juga tetap akan memprioritaskan pekerjaan utamanya di Rumah Sakit Umum Derah X meskipun mereka memiliki pekerjaan sampingan di luar pekerjaannya di Rumah Sakit Umum Derah X, hal ini menunjukan bahwa para pegawai honorer bagian IPSRS memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Para pegawai honorer bagian IPSRS menunjukan sikap saling membantu terhadap rekan kerjanya ketika mendapati rekan kerjanya sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tuganya, hal ini menunjukan para pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Derah X memiliki kerjasama yang baik dalam bekerja. Ketika menghadapi kedala dilapangan saat sedang bekerja, parapegawai honorer bagian IPSRS dapat langsung mengatasi kendala yang ada tanpa menunggu perintah dari atasannya terlebih dahulu, hal ini menunjukan bahwa para pegawai honorer bagian IPSRS memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal, salah satunya ialah komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena komitmen

::repository.unisba.ac.id::

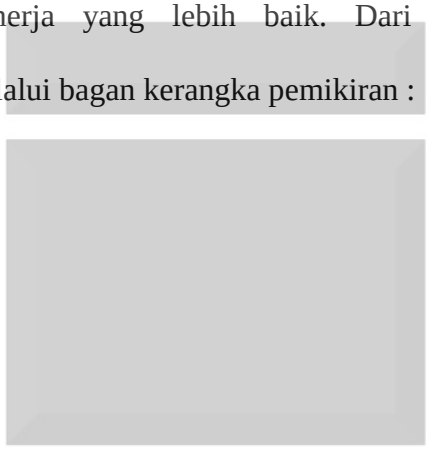
organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja (Folorunso, Adewale dan Abodunde, 2014). Mowday, Porter dan Steers (1982), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang muncul dan terbentuk secara perlahan tetapi konsisten sepanjang waktu. Komitmen organisasi menekankan pada pemikiran tentang hubungan antara organisasi dan karyawan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mowday dan Steers (1980) bahwa seorang pekerja bekerja keras demi organisasi, memahami dan menerapkan nilai dan tujuan di organisasi serta, pekerja mau untuk terus bertahan di organisasi. Mowday, Steers & Porter (1979) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, ialah kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, dan keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.

Para pegawai honorer IPSRS merasa bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal dalam bertugas sehari-hari. Hal lain yang membuat para pegawai honorer bagian IPSRS tetap bertahan ialah karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, hal ini dikarenakan para pegawai honorer bagian IPSRS menganggap rekan kerja maupun atasannya memiliki pandangan yang sama mengenai setiap persoalan yang terjadi di

::repository.unisba.ac.id::

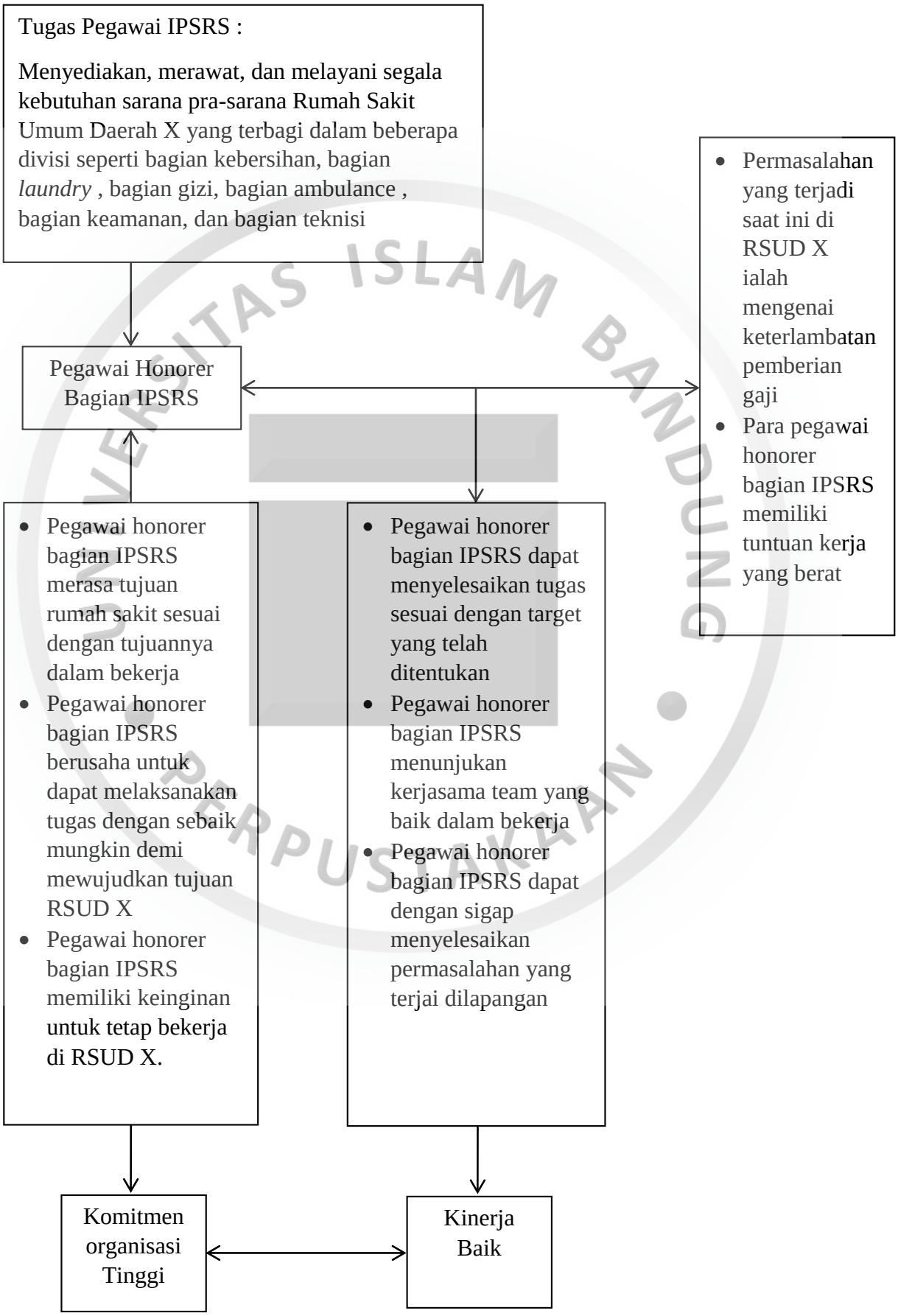
Rumah Sakit Umum Daerah X. Persamaan tujuan antara pegawai dan Rumah Sakit Umum Daerah X, yaitu mensejahterakaan pegawai yang menyebabkan mereka memiliki keinginan untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin di RSUD X. hal ini yang membuat para pegawai honorer bagian IPSRS memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat hal-hal yang berkaitan, yaitu pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki kemungkinan menunjukan kinerja yang lebih baik. Dari penjelasan diatas, dapat digambarkan melalui bagan kerangka pemikiran :



UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG
PERPUSTAKAAN

::repository.unisba.ac.id::



::repository.unisba.ac.id::

2.5 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin baik kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X.

UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG
PERPUSTAKAAN

::repository.unisba.ac.id::