

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Dasar teori

2.1.1. Kinerja karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Pentingnya kinerja bagi pegawai tercermin dalam proses penilaian kinerja. Melalui penilaian ini, karyawan merasa mendapat perhatian dari pimpinannya, dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja juga merupakan kesempatan bagi pegawai berprestasi untuk mendapatkan promosi, pengembangan dan pengakuan atas prestasinya. Sebaliknya pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik dapat menghadapi konsekuensi seperti mutasi atau demosi (Arianty, 2018: 32).

Kinerja mengacu pada hasil atau keluaran yang didapatkan sebuah pekerjaan atau bidang profesi selama periode waktu tertentu (Gultom, 2019: 22). Kinerja sebagai tingkat kesiapan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan kewajibannya, sehingga menghasilkan dampak yang sesuai dengan harapan. (Nursam, 2017: 31) .

Kinerja mengacu pada pencapaian seorang pegawai, output pekerjaan baik kualitas ataupun kuantitas yang diperoleh dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang diserahkan untuknya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja yaitu prestasi yang didapat suatu kelompok , baik yang bersifat orientasi keuntungan maupun orientasi nirlaba , yang diperoleh selama jangka waktu tertentu (Fahmi,

2018: 2).

prestasi kerja dan perilaku yang diwujudkan untuk menyelesaikan yang diberikan oleh perusahaan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan

(Kasmir, 2016:182).

Prestasi atau tingkat pencapaian seseorang secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya, disamakan dengan berbagai potensi semisal pencapaian standar kinerja, tujuan atau tujuan yang telah ditetapkan dan dijabari sebelumnya (Rivai & Basri , 2017: 138).

Kinerja pegawai merupakan wujud nyata prestasi kerja setiap individu sesuai dengan yang dipersyaratkan posisi dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai adalah faktor krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi. Karena setiap pekerja memiliki keunikan dalam keahlian dan tingkat pengalamannya, maka pengukuran kinerja karyawan dalam kerangka suatu organisasi bersifat subjektif.(Afandi dan Bahri, 2020: 237) .

Dari penjelasan tersebut dapat diartikan sebenarnya kinerja adalah wujud nyata pencapaian kerja setiap individu sesuai dengan perannya dalam konteks organisasi bisnis. Kinerja pegawai mempunyai arti yang luas didalam menjangkau maksud organisasi bisnis, menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemajuan organisasi . Tingkat atau kualitas kinerja pegawai mempunyai dampak langsung terhadap kemudahan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi akan memudahkan pencapaian tujuan, sedangkan kinerja yang rendah atau buruk dapat menghambat pencapaian tujuan dan menghasilkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan organisasi.

Secara holistik, keberhasilan dan capaian produktivitas suatu organisasi dapat terwujud jika organisasi mampu memberikan motivasi kepada pribadi pribadi yang turut serta di dalamnya, yang pada akhirnya akan merangsang kreativitas dan inisiatif. Kinerja pegawai atau pegawai sangat dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, dan juga besarnya kompensasi yang diterima.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak sudut pandang untuk melihat elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja, gaya kepemimpinan, prosedur, komunikasi, pendidikan, pengalaman, gaji, pelatihan, peluang kemajuan, loyalitas, lingkungan kerja fisik, iklim, perselisihan, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi yang sukses merupakan elemen-elemen yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan (Duha, 2018 : 27).

Berkurangnya motivasi untuk mencapai prestasi kerja, penyelesaian tugas yang tidak teratur menyebabkan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, dan contoh-contoh ambigu yang dapat digunakan sebagai panduan untuk memperoleh kinerja yang sangat baik merupakan elemen negatif yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Produktivitas staf dapat menurun akibat salah satu atau semua faktor ini. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dapat diterapkan sebagai pengganti strategi peningkatan kinerja.(Nurlina *dkk*, 2021:6) .

Faktor-faktor yang telah dipaparkan memberikan keyakinan yang cukup bahwa terdapat berbagai unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Duha,

2018: 28). Di sisi lain, elemen-elemen termasuk kebahagiaan kerja, insentif, bakat, kapasitas emosional, dan daya cipta individu semuanya mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Memiliki indikasi yang membantu memperlancar proses evaluasi sangat penting ketika mengevaluasi kinerja karyawan.(Busro, 2020: 32) .

2.1.1.3. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja karyawan ialah sebagai berikut: (Sedermayanti, 2017:64)

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Melalui evaluasi kinerja, baik atasan maupun bawahan mendapat umpan balik dan bisa meningkatkan kerja/kinerjanya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Evaluasi yang tepat dapat memastikan bahwa karyawan mempunyai kesempatan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya .

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Mengidentifikasi individu yang memiliki kesenjangan keterampilan melalui tinjauan kinerja memungkinkan pengembangan program pelatihan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

4. Penyesuaian kompensasi

Dalam hal gaji dan tunjangan lainnya, para pemimpin dapat memutuskan bagaimana meningkatkannya melalui proses evaluasi.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Apakah seorang karyawan dipromosikan atau diturunkan jabatannya didasarkan pada hasil tinjauan kinerja mereka.

6. Mendiagnosis kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja yang kurang memuaskan bisa menjadi indikator adanya masalah pada cara pekerjaan dirancang. Kesalahan seperti itu dapat didiagnosis dan diidentifikasi dengan lebih baik dengan menggunakan evaluasi kinerja.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Ketidacocokan dalam proses perekrutan dapat menjelaskan mengapa karyawan baru tidak mempunyai kinerja yang normal.

2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja ialah : (Mangkunegara , 2017: 10)

1. Memperbaiki pemahaman bersama antar karyawan mengenai kemampuan kinerja.
2. Menulis dan mengapresiasi capaian kinerja pegawai bertujuan untuk memberikan motivasi agar terpacu mencapai hasil yang baik, paling tidak sejalan dengan capaian yang telah diraih sebelumnya .
3. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan maksud dan aspirasi mereka bertujuan untuk menaikkan awareness atas karir atau pekerjaan yang sedang dijalannya .
4. Mendefinisikan ulang atau mendefinisikan kembali tujuan masa yang akan datang bertujuan agar pegawai merasa disemangati untuk mencapai kinerja sesuai dengan apa yang pegawai bisa.
5. Mengkaji ulang rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan

kebutuhan pelatihan terutama dalam hal rencana pelatihan, kemudian memberikan persetujuan apabila tidak diperlukan perubahan .

2.1.1.5. Evaluasi kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengamati bagaimana sistem berperforma dalam satu atau beberapa bidang atau lingkungan khusus (Amir, 2018: 63). Terdapat delapan evaluasi kinerja sebagai berikut: (Hamali, 2016: 110)

1. Penguji.
2. Mengumpulkan informasi.
3. Pertunjukan.
4. Harga.
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja yang dinilai dengan standar atasan
7. Dilakukan secara berkala
8. Membuat keputusan manajemen sumber daya manusia

Berikut penjelasan evaluasi kinerja di atas

1. Penguji

Penguji ialah pegawai yang memiliki hak dan tanggung jawab untuk menguji kinerja yang diuji. Tanggung jawab penguji untuk menguji kinerja pegawai yang diuji pada lazimnya ditentukan oleh aturan perusahaan, uraian tugas, dan UU ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan informasi

Evaluasi kinerja yakni suatu metode pengumpulan informasi tentang kinerja

yang dinilai. Evaluasi kinerja ialah kesatuan dari ilmu penelitian, oleh karena itu cara pengumpulan informasi mengenai kinerja yang dinilai harus dilakukan dengan memakai ukuran penelitian atau ilmu penelitian.

3. Pertunjukan

Hasil kerja yang berharga tersirat dari organisasi tempat kerja yang dihargai yang terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat-sifat individu yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Harga

Yang dinilai ialah pegawai yang dinilai oleh penilai. Yang dinilai ialah seorang pegawai, sekelompok pegawai, atau tim work.

5. Dokumentasi.

Dokumentasi kinerja merujuk pada segala bentuk tulisan yang diberikan kepada manajer dan penyelia untuk menilai karyawan, yang mencakup gambaran, evaluasi, dan komentar terkait tindakan dan pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan tersebut.

6. Membandingkan Kinerja yang Dinilai Dengan Standar Unggul

Patokan kinerja ialah suatu parameter atau standar yang dipakai sebagai ukuran untuk memberi nilai sejauh mana kinerja seorang pegawai dianggap baik atau buruk. Proses evaluasi kinerja tidak dapat dilakukan tanpa adanya standar kinerja yang menjadi acuan untuk menilai pegawai tersebut.

7. Dilakukan Secara Berkala

Penerapan penilaian kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan organisasi. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran.

8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil penilaian kinerja menyajikan informasi terkait performa seorang pegawai. Informasi ini berperan dalam mendukung proses pengambilan keputusan terkait penilaian tersebut. Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan langkah perantara dan bukan akhir dari proses tersebut. Penilaian kinerja yang unggul dapat menjadi dasar untuk promosi, sementara penilaian yang kurang memuaskan dapat menjadi alasan untuk penurunan pangkat.

Proses "evaluasi kinerja" merupakan bagian dari manajemen kinerja. Tahap ini melibatkan penilaian kinerja individu untuk menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh individu atau Sumber Daya Manusia terhadap Organisasi (Sudarmanto, 2014: 250).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, bisa disimpulkan maka evaluasi kinerja mempunyai peran yang sangat penting dalam menaikkan mutu kerja pegawai di suatu lapangan dan sekitar organisasi. Melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, dapat diidentifikasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh pegawai, serta mengidentifikasi kelebihan-kelebihan yang perlu dipertahankan. Ini memberikan landasan untuk pengembangan dan perbaikan kinerja individu dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi.

2.1.1.6. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai bisa diukur melalui kuantitas kerja, mutu kerja, ketepatan waktu, absensi, dan kerjasama. indikator tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut: (Indahingwati, 2020: 33)

1. Kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah hasil atau target yang berhasil dicapai oleh seorang pekerja dalam satu jam kerja. Hal ini juga mencakup pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jumlah kegiatan yang sudah ditentukan dan harus diselesaikan.
2. Fokus pada mutu pekerjaan menekankan bahwa hasil pekerjaan harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau persyaratan yang sudah ditentukan.
3. Ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan mengacu pada kemampuan untuk menyiapkan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Setiap jenis pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda, dan beberapa pekerjaan mungkin memerlukan penyelesaian tepat waktu karena ketergantungan pada pekerjaan lainnya.
4. Absensi ialah hadir tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja yang ada atau sudah ditetapkan.

2.1.2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata "power," yang merujuk pada kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kesanggupan bertindak. Awalan "berdaya" menunjukkan kekuatan, kemampuan, daya, atau kecerdasan untuk mengatasi suatu hal. Dengan penambahan awalan dan akhiran "pe-an," istilah ini menjadi "pemberdayaan," yang dapat diartikan sebagai suatu usaha atau proses untuk menjadikan manusia memiliki kemampuan, sampai bisa bertindak atau

melakukan sesuatu (Handoko, 2018: 22).

Pemberdayaan merupakan bagian dari upaya perluasan aktivitas dengan melibatkan karyawan, yang melibatkan memberikan kepercayaan dan kewajiban yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan. Setiap anggota tim memiliki potensi untuk terlibat dan memberikan kontribusi dalam pelaksanaan tugas dan proses pengambilan keputusan (Handoko, 2018: 23)

Pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pada intinya, pemberdayaan bertujuan memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu di dalam organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui perubahan dan pengembangan manusia, termasuk peningkatan kompetensi, kepercayaan, wewenang, dan kewajiban individu dalam menjalankan kegiatan (Moenir, 2020: 61).

Pemberdayaan atau pemberian wewenang bisa diartikan sebagai keterlibatan pegawai yang sangat bermakna. Dengan demikian, pemberdayaan bukan sekedar mendapat masukan, namun juga melihat, Melakukan evaluasi dan langkah-langkah tindak lanjut untuk menentukan apakah masukan akan diterima atau tidak.

2.1.2.2. Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Tujuan pemberdayaan ialah untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Oleh sebab itu, pegawai harus memahami

apa yang dimaksud dengan nilai pelanggan, komponen sistem, serta cara menentukan dan mengukurnya. Pemberdayaan karyawan bisa bermakna penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu tujuan pemberdayaan harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan pemberdayaan setidaknya harus diarahkan pada hal-hal yang sangat mendasar antara lain: (Moenir, 2020: 61)

1. Dalam upaya mencapai perencanaan yang lebih optimal, penting untuk membuat keputusan yang terbaik.
2. Dengan tujuan mencapai perbaikan dalam hasil, perlu dilakukan pelaksanaan program yang lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan bagi setiap karyawan adalah tujuan pemberdayaan. Dalam konteks pengelolaan SDM, pemberdayaan bertujuan untuk menaikkan dukungan dengan cara meningkatkan kapabilitas, kinerja, dan komitmen para karyawan. Pemberdayaan dilakukan dengan memberikan kewenangan kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengambil keputusan terkait tugasnya tanpa harus menunggu persetujuan secara eksplisit.

2.1.2.3. Metode Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia melalui metode pengembangan karyawan dianggap sebagai pola pemberdayaan yang bisa diterapkan di dalam organisasi dengan tujuan memastikan keberhasilan proses pemberdayaan di lingkungan tersebut, yaitu: (Moenir, 2020: 64) Mengharapkan Langkah awal

dalam proses pemberdayaan adalah kemauan dari pihak manajemen untuk mendelegasikan tanggung jawab dan mengajak para pekerja

1. *Memercayai*

Setelah adanya keinginan manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya rasa saling percaya antar anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik bagi pertukaran informasi dan saran tanpa rasa takut.

2. *Percaya diri*

Langkah berikutnya setelah rasa sama sama memercayai ialah meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan cara menghargai kemampuan karyawan .

3. *Kredibilitas*

Langkah keempat adalah membangun kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong persaingan sehat sehingga tercipta organisasi yang mempunyai kinerja tinggi.

4. *Akuntabilitas*

Tahap selanjutnya dalam proses pemberdayaan adalah tanggung jawab pegawai atas wewenang yang diberikan. Dengan secara konsisten dan jelas menetapkan peran, standar dan tujuan mengenai penilaian kinerja pegawai dalam penyelesaian dan tanggung jawab atas wewenang yang diberikan

5. *Komunikasi*

Tahapan terakhir ialah komunikasi terbuka untuk membangun rasa saling pengertian antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan tersebut dapat

diwujudkan dengan memberikan kritik dan saran mengenai hasil dan prestasi pekerja.

2.1.2.4. Langkah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan pembahasan mengenai langkah-langkah pemberdayaan sumber daya manusia karyawan adalah sebagai berikut : (Moenir, 2020: 67)

1. Mengembangkan pemahaman komprehensif mengenai *program pemberdayaan* .

Didapat dari berbagai sumber literatur dan dari para ahli yang berkompeten di bidang pemberdayaan. Karena semakin banyak referensi yang didapat maka semakin baik untuk dipertimbangkan oleh manajemen. Untuk mendukung efektivitas program pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen, maka harus mengetahui alat-alat lain yang digunakan untuk mendukung pemberdayaan, antara lain : penentuan jangka panjang, penggunaan perangkat lunak, dan penentuan anggaran

2. Buatlah rencana aktifitas/pekerjaan yang bisa memberi dukungan terhadap Pemberdayaan.

Dari berbagai aktivitas dalam organisasi yang dinilai mendukung proses pemberdayaan dan memerlukan perbaikan pegawai. Kegiatan ini disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi untuk menghindari penolakan dari karyawan.

3. Memilih berbagai aktivitas yang memiliki peluang keberhasilan lebih besar dan risiko minimal. Kegiatan ini memiliki pengaruh yang signifikan dan

memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan nilai lebih dalam operasionalisasi kegiatan bisnis.

4. Memberikan pemahaman dengan pegawai untuk mengetahui ekspektasi dan metrik pekerjaan. Setiap karyawan harus mengetahui ekspektasi apa yang akan mereka dapatkan jika melakukan hal tersebut menjalankan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan untuk menaikkan kinerjanya.
5. Tetapkan prosedur tindak lanjut untuk berbagi kemajuan dengan setiap karyawan secara individu dan kelompok. Setelah pelatihan dilaksanakan, perlu adanya tindak lanjut untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh. Berbagi pemikiran mengenai kesuksesan orang lain diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan terpacu untuk melakukan hal yang sama dengan kesuksesan orang lain. lainnya.
6. Menciptakan, memelihara dan menaikan rasa saling percaya. Kepercayaan penting untuk menciptakan lingkungan yang memberdayakan. Seorang manajer yang mempercayai bawahannya tanpa ragu-ragu dalam mendelegasikan berbagai tugas yang cukup penting. Dengan saling percaya akan mendorong terungkapnya berbagai permasalahan yang dihadapi untuk dijadikan bahan pertimbangan Pengelola.
7. Mengevaluasi perkembangan yang dicapai dari program pemberdayaan adalah langkah krusial. Evaluasi merupakan suatu proses yang sangat penting untuk mengukur sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai dan mengevaluasi faktor-faktor yang mungkin menjadi hambatan atau penghambat dalam proses pemberdayaan tersebut.

2.1.2.5. Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Indikator Pemberdayaan SDM adalah sebagai berikut: (Moenir, 2020: 69)

1. *Makna* mengacu pada seberapa jauh pegawai mempunyai tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaan mereka.
2. *Kompetensi* mengacu pada sejauh mana pegawai yakin bahwa mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. *Penentuan nasib sendiri* mengacu pada sejauh mana pegawai memiliki rasa kebebasan mengenai bagaimana individu melaksanakan pekerjaannya di dalam perusahaan.
4. *Dampak* , mengacu pada sejauh mana seorang pegawai yakin bahwa dirinya bisa mempengaruhi sistem organisasi di mana dia bekerja.

2.1.3. Komitmen Kerja

2.1.3.1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja bisa dianggap sebagai sinonim dari komitmen organisasi. Komitmen kerja merupakan pengakuan dan partisipasi signifikan karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Komitmen kerja merupakan salah satu aspek perilaku dapat digunakan untuk memberikan skor kecenderungan karyawan (Surajiyo *dkk*, 2020: 31). Komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai memutuskan untuk memihak, bersama-sama mewujudkan visi dan misi serta kemauan untuk tetap menjadi pegawai pada suatu perusahaan tertentu (Said, 2018: 21)

Komitmen kerja merujuk pada kecenderungan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Shaleh dan Firman, 2018: 23). Komitmen kerja adalah kondisi di mana seorang pegawai merasa terikat pada keyakinan dan aktivitasnya di tempat kerja, dan fungsinya adalah untuk mempertahankan partisipasi serta keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan (Aditama, 2020: 41).

Komitmen kerja adalah suatu bentuk kesetiaan yang komprehensif yang dapat diukur dari seberapa lama seorang karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen cenderung menyesuaikan perilakunya dengan nilai dan norma-norma perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen kerja yang kurang optimal kemungkinan akan memperlihatkan sikap kurang semangat serta kinerja yang kurang optimal (Alwi, 2020: 6).

Komitmen kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan dukungan dan loyalitas terhadap suatu perusahaan, mengakui visi dan misi perusahaan tersebut, dan mempunyai tekad untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, komitmen kerja tidak hanya mencakup keterlibatan secara pasif, melainkan melibatkan partisipasi aktif dari pegawai tersebut (Rivai, 2019:26).

Berdasarkan konsep yang dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa karyawan yang mempunyai tingkat komitmen kerja yang tinggi memperlihatkan tingkat kepedulian yang besar terhadap lingkungan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, dorongan batin untuk memberikan kinerja

optimal tercermin dalam upaya aktif mereka untuk mengatur waktu dan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi. Semua ini dilakukan dengan tekad dan kesediaan untuk memikul tanggung jawab, sesuai dengan makna dasar komitmen kerja yang berakar dari bahasa Latin "commit," yang artinya bertanggung jawab dan menepati janji. Dengan adanya komitmen ini, setiap individu di dalam dunia kerja diharapkan memiliki landasan moral yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan optimal. Tanpa pertumbuhan dan pelaksanaan komitmen kerja dalam diri individu, dapat diantisipasi bahwa tugas yang diberikan akan sulit diselesaikan secara optimal, mengingat komitmen juga mencerminkan kemampuan individu untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang mereka lakukan.

2.1.3.2. Faktor Komitmen Kerja

Komitmen kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tingkat kompensasi, pelatihan yang diberikan, dorongan atau motivasi internal, kualitas kepemimpinan, tingkat semangat kerja, atmosfer kerjasama di lingkungan kerja, dan kemungkinan terjadinya konflik dalam perusahaan (Mar'at, 2020: 41). Terdapat 7 faktor yang bisa mempengaruhi komitmen kerja pegawai ialah: (Kusumaputri, 2020: 41).

1. *Faktor Terkait Pekerjaan* (faktor yang berkaitan dengan pekerjaan)

Yaitu output yang berkaitan dengan berbagai faktor pekerjaan yang cukup penting pada level individu, fungsi dalam bekerja, dan berbagai hal lain yang kurang detail yang akan mempengaruhi komitmen kerja, misalnya promosi jabatan, peluang, dan lain sebagainya . komitmen, Salah satunya adalah

bertanggung jawab atas tugas yang sudah diserahkan unruk para karyawan.

2. *Peluang Karyawan* (peluang untuk karyawan)

Peluang/kesempatan pegawai bisa memberikan pengaruh tanggung jawab kerja. Pegawai yang masih mempunyai peluang besar untuk bekerja di perusahaan lain bisa menurunkan tanggung jawab kerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini lebih tergantung pada sikap setia pegawai terhadap perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, yang mana pegawai akan lebih sering mempertimbangkan keinginannya untuk tetap tinggal/memilih keluar perusahaan.

3. Karakteristik Individu

Ciri-ciri seorang yang bisa mempengaruhi tanggung jawab kerja antara lain kepribadian, jenjang pendidikan, umur, lama kerja, dan hal lainnya yang ada kaitan dengan karakter seseorang. selanjutnya dijelaskan bahwa semakin lama seorang pegawai mengabdikan pada suatu perusahaan maka komitmen kerja pegawai itu dapat meningkat. Selain itu, gender juga bisa mempengaruhi tanggung jawab kerja. Gender di sini tidak hanya sekedar perbedaan antara pria dan wanita, namun juga berkaitan dengan berbagai pekerjaan yang diberikan kepada pegawai serta kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai. Bandura memaparkan, karakteristik seseorang dapat dipicu oleh kemampuan self-efficacy yang dimiliki setiap pegawai. Ciri/karakteristik seseorang (pegawai) sangat bergantung pada tingkat keyakinan diri yang dimilikinya. Seperti yang disampaikan oleh Yusril, dkk bahwa usaha untuk memaksimalkan kemampuan dan faktor individu dalam diri, yang disebut

efikasi diri, dapat menjadi kunci untuk mengoptimalkan komitmen kerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

4. Lingkungan Bekerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, salah satu kondisi lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh baik terhadap komitmen kerja adalah rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki rasa keterikatan menganggap dirinya terlibat dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja adalah penilaian, seleksi, promosi, gaya manajemen, dll.

5. Koneksi Positif

Hubungan positif adalah hubungan antar karyawan, baik dengan pimpinan, rekan kerja, bawahan yang saling menghormati dan menghargai dapat meningkatkan komitmen kerja yang tinggi.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terstruktur dengan jelas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan komitmen kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk memberikan panduan dan pengaruh yang lebih efektif guna meningkatkan komitmen kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, sistem birokrasi dapat memiliki dampak

negatif terhadap kinerja perusahaan.

7. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan dapat mengakibatkan penurunan komitmen kerja. Sebaliknya, gaya manajemen yang mampu mengajak karyawan untuk terlibat dan merasa menjadi bagian dari organisasi dapat memberdayakan mereka serta meningkatkan komitmen kerja. Ketika perusahaan bersikap lebih fleksibel dalam melibatkan karyawan atau mendorong partisipasi, hal ini dapat memperkuat komitmen kerja secara positif terhadap visi dan misi perusahaan.

2.1.3.3. Karakteristik Komitmen Kerja

Budaya organisasi pada suatu organisasi bisa berbeda dengan organisasi lain yang terlihat melalui ciri-ciri budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat dan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi.

Menurut pendapat lain Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016: 33) terdapat 7 dimensi ciri budaya, ialah:

1. *Inovasi dan pengambilan risiko*
2. *Perhatian terhadap detail*
3. *Orientasi hasil*
4. *Orientasi orang*
5. *Orientasi tim*
6. *Agresivitas*
7. *Stabilitas*

Berikut penjelasan mengenai ciri-ciri yang mempengaruhi budaya organisasi yang peneliti uraikan, sebagai berikut:

1. *Inovasi dan pengambilan risiko* *Inovasi dan pengambilan risiko* menggambarkan sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan mengambil risiko
2. *Perhatian terhadap detail* *Perhatian terhadap detail* menjelaskan dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketelitian, analisa dan perhatian terhadap detail.
3. *Orientasi hasil* *Orientasi hasil* menjelaskan dimana manajemen berfokus pada hasil atau manfaat, bukan hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh manfaat tersebut.
4. *Orientasi orang* *Orientasi orang* menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak menguntungkannya terhadap orang-orang dalam organisasi.
5. *Orientasi tim* *Orientasi tim* menjelaskan dimana aktivitas kerja dalam suatu organisasi didasarkan pada tim, bukan individu.
6. *Agresivitas* *Agresivitas* menggambarkan dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dibandingkan santai.
7. *Stabilitas* *Stabilitas* menggambarkan aktivitas organisasi yang menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan pembangunan

Menurut pendapat lain, David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2016:41), mengidentifikasi ciri-ciri kebudayaan berdasarkan sifatnya sebagai

berikut:

1. *Budaya dibagikan*
2. *Kebudayaan dipelajari dan bertahan lama*
3. *Budaya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku*
4. *Kebudayaan itu sistematis dan terorganisir*
5. *Budaya sebagian besar tidak terlihat*
6. *Budaya mungkin “ketat” atau “longgar”*

Berikut penjelasan mengenai ciri-ciri budaya organisasi, yaitu:

1. *Budaya dibagikan*. Kebudayaan merupakan milik kolektif suatu kelompok, umumnya tidak dapat diakses oleh individu di luar kelompok tersebut.
2. *Kebudayaan dipelajari dan bertahan lama* . Suatu kebudayaan tidak muncul begitu saja; sebaliknya, ia berkembang secara metodis selama berabad-abad.
3. *Budaya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku* . Sekalipun kita menginginkannya, mungkin sulit bagi kita untuk memisahkan diri dari pengaruh budaya.
4. *Kebudayaan bersifat sistematis dan terorganisir* . Kebudayaan adalah suatu sistem terstruktur yang mencakup latar belakang lingkungan, nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan makna.
5. *Budaya sebagian besar tidak terlihat* . Artefak hidup adalah jendela menuju ekspresi suatu budaya.
6. *Budaya mungkin “ketat” atau “longgar”* . Kebudayaan berbeda-beda tidak hanya dalam hal-hal kecil saja tetapi juga dalam pandangan hidup secara keseluruhan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, peneliti juga menyimpulkan bahwa kualitas suatu organisasi dipengaruhi oleh budayanya. Ciri-ciri budaya organisasi

memberikan penjelasan mengenai hal ini; secara umum, budaya positif akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas bisnis tersebut. Konsisten dengan pendapat di atas, para sarjana tertarik untuk mempelajari lebih jauh topik budaya organisasi.

2.1.3.4. Aspek/Dimensi Komitmen Kerja

Aspek komitmen kerja pegawai ada tiga, yaitu: (Husnan, 2021:32)

1. *Komitmen Afektif* (Komitmen Afektif)

Dimensi ini menggambarkan aspek emosional dan keyakinan karyawan terhadap peraturan perusahaan, nilai-nilai, visi dan misi, rasa keanggotaan dan keterlibatan dalam perusahaan. Komitmen afektif tercermin dalam tindakan karyawan terhadap perusahaan, seperti kesesuaian tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai perusahaan, penerimaan terhadap segala ketentuan perusahaan, dan rasa bangga menjadi bagian dari entitas. Menurut pandangan Allen dan Mayer, dimensi komitmen afektif dapat menciptakan rasa kedekatan kekeluargaan dalam perusahaan, mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan mendalam. Kesamaan nilai dan tujuan antara karyawan dan perusahaan menghasilkan loyalitas, dengan komitmen karyawan dalam merencanakan dan mendukung visi dan misi perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif cenderung percaya bahwa perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan, karena mereka merasa mempunyai hubungan yang erat dengan perusahaan. Srimulyani juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung

merasa lebih dekat dengan tempat kerjanya sehingga mendorong semangat dan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan organisasi.

2. *Komitmen Keberlanjutan*

Metrik ini sangat terkait dengan nilai uang yang diterima pekerja dari organisasi; dengan kata lain, para pekerja memilih untuk tetap bertahan dibandingkan menerima tawaran pekerjaan dari pesaing. Fakta bahwa gaji atau penghargaan perusahaan dianggap cukup menimbulkan dimensi ini. Karyawan dalam situasi ini lebih memilih untuk tetap loyal karena mereka yakin mereka layak mendapatkan manfaat dari perusahaan. Menurut Sri Mulyani, komitmen jangka panjang dari karyawan menjelaskan mengapa mereka bertahan dan menjaga hubungan yang kuat dengan organisasi. Jika para pekerja yakin bahwa dedikasi mereka yang berkelanjutan merupakan prasyarat untuk melakukan hal-hal yang akan membantu bisnis, maka kurangnya komitmen terhadap jangka panjang mungkin berdampak negatif pada produktivitas mereka.

3. *Komitmen Normatif* (Komitmen normatif)

Di sini kita melihat korelasi dengan kewajiban etis dan moral pekerja terhadap perusahaan dan keinginan mereka untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Di sini, menurut Greenberg, komitmen berasal dari keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap bertahan dibandingkan faktor lainnya. Pemegang posisi di bidang ini akan melakukan apa pun untuk tetap bertahan, dan mereka juga akan memberikan segalanya untuk mencapai tujuan perusahaan dan mewujudkan visinya. Pekerja yang berkomitmen secara

normatif akan merasa lebih bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dibandingkan rekan kerjanya. Menurut Srimulyani, yang menguraikan pandangan ini, pekerja dengan komitmen normatif yang kuat lebih cenderung merasa memiliki tugas, proyek, dan teknik manajemen mereka. Hal ini terjadi karena, setelah menerima manfaat dari perusahaan, pekerja merasa berkewajiban untuk membalas budi tersebut, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk tetap setia pada perusahaan.

2.1.3.5. Indikator Komitmen Kerja

Ada beberapa indikator yang bisa dipakai untuk mengukur tingkat komitmen kerja pegawai, yaitu: (Hunt dan Morgan, 2017: 22)

1. Memiliki dorongan untuk terus berupaya mencapai tujuan organisasi bisnis.
2. Menunjukkan keyakinan akan kemampuan dan kepemilikan seseorang terhadap cita-cita dan tujuan perusahaan.
3. Merasa sangat berkomitmen untuk tetap menjadi staf di organisasi.

2.1.4. Budaya organisasi

2.1.4.1. Memahami Budaya Organisasi

Pendapat Fahmi (2014: 110) Pengertian kebudayaan adalah: “Kebudayaan adalah hasil kreativitas manusia yang dihasilkan dan dimanfaatkan sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Suatu kebudayaan yang digunakan dan diterapkan dalam kehidupan dalam jangka waktu yang lama akan mempengaruhi pola terbentuknya suatu masyarakat seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini mempunyai dampak jangka panjang yaitu semangat rajin bekerja yang terus

berlanjut hingga tua, begitu pula sebaliknya jika terbiasa malas dan tidak suka bekerja, itu akan terbawa sampai kamu menjadi kakek-nenek."

Sebagaimana dikemukakan oleh penulis, " nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan perilakunya dalam organisasi" merangkum budaya organisasi. Prinsip-prinsip ini akan menentukan sejauh mana suatu tindakan direkomendasikan dan sejauh mana tindakan tersebut dianggap tidak patut.

Pendapat Fahmi (2017: 117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses penggabungan gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam suatu norma dan filosofi baru, yang mempunyai tenaga dan kebanggaan suatu kelompok dalam menghadapi hal dan tujuan tertentu."

Pendapat Torang (2014: 106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang kali dan menjadi nilai-nilai serta gaya hidup oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi yang kemudian diikuti oleh individu-individu berikutnya."

Pendapat lain dari Sopiah (2018: 128) "Budaya organisasi yang dibentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik-praktik yang dapat membantu menyatukan nilai-nilai budaya anggota dengan nilai-nilai budaya organisasi"

Sedangkan menurut Effendy (2015: 8) "Budaya organisasi diartikan sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam jangka waktu lama oleh para pendiri,

pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Istilah “budaya organisasi” mengacu pada keyakinan dan praktik bersama yang mengatur bagaimana orang-orang di dalam organisasi bertindak dan berinteraksi satu sama lain (Chaerudin, 2019: 193).

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2016), tidak ada satu penyebab pun yang menyebabkan berkembangnya budaya organisasi; melainkan merupakan hasil serangkaian interaksi antara berbagai anggota organisasi dan lingkungan sekitarnya. Istilah "budaya organisasi" mengacu pada serangkaian praktik dan keyakinan yang diterima bahwa karyawan diharapkan untuk dijunjung tinggi oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Ketika diterapkan dan dipraktikkan sepanjang hidup, budaya mempengaruhi pola penciptaan masyarakat, seperti pembentukan kebiasaan kerja yang teliti, dan kebiasaan ini mempunyai dampak jangka panjang, menurut pendapat para ahli budaya.

2.1.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Salah satu peran utama budaya adalah untuk menentukan batas-batas, menarik perbedaan antara berbagai jenis organisasi. Tujuan kedua adalah membantu orang merasa menjadi bagian dari kelompok. Ketiga, hal ini membantu orang berkomitmen pada tujuan yang lebih besar daripada berfokus pada kepentingan diri sendiri. Sebagai instrumen sosial yang menyatukan perusahaan

melalui ketentuan norma perilaku dan ekspresi yang diantisipasi karyawan, budaya juga mendukung stabilitas sistem sosial, yang merupakan tujuan keempat. Terakhir, norma budaya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, yang memengaruhi perilaku karyawan melalui ingatan akan emosi masa lalu dan sistem komando yang sudah mapan.

Dalam karyanya yang dikutip Sulaksono Hari (2015: 29), Robbins mengidentifikasi banyak peran budaya, antara lain:

1. Norma budaya suatu perusahaan merupakan pembeda utama dengan perusahaan lain.
2. Orang-orang dalam suatu organisasi mengembangkan rasa jati diri sebagai hasil dari budayanya.
3. Norma-norma budaya memberikan jalan bagi pengembangan nilai-nilai yang lebih tinggi dari keuntungan individu.
4. Budaya perusahaan dapat mendekatkan karyawannya dengan menguraikan perilaku yang diharapkan dari setiap anggota.
5. Budaya berfungsi sebagai kekuatan penuntun yang membentuk pola pikir dan tindakan pegawai.

2.1.4.3. Karakteristik Budaya Organisasi

(Sulaksono Hari, 2015: 7) Budaya organisasi setidaknya ditandai oleh tujuh ciri utama, antara lain:

1. Inovasi dan kepedulian terhadap pengambilan risiko : Orang-orang di perusahaan terinspirasi untuk berpikir di luar kebiasaan dan tidak takut mengambil risiko dalam hal inovasi.

2. Anggota staf diharuskan menunjukkan kecakapan analitis dan perhatian cermat terhadap detail.
3. Manajemen yang berorientasi pada hasil lebih mementingkan hasil akhir dibandingkan dengan metode dan prosedur yang menghasilkan produk tersebut.
4. Manajemen mempraktikkan "orientasi tingkat orang" dalam pengambilan keputusan dengan memikirkan bagaimana tindakan akan mempengaruhi karyawan tertentu.
5. Ketika pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukan individu, kita mengatakan bahwa ada orientasi terhadap kerja tim.
6. Bukan sikap santai, namun tingkat permusuhan dan daya saing yang diantisipasi dari orang lain ialah apa yang kita maksud ketika kita menyampaikan tentang agresivitas.
7. Mempertahankan tingkat aktivitas organisasi saat ini adalah tujuan stabilitas, bukan fokus pada pembangunan.

2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi

Sulaksono Hari (2015:14) menyatakan bahwa penanda budaya perusahaan adalah:

1. Inovatif dan Berani Ambil Resiko:
 - b. Menghasilkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan
 - c. Merangkul hal-hal yang tidak diketahui dalam mengejar konsep-konsep baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti:

- a. Tetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi.
 - b. Melakukan evaluasi terhadap hasil tugas yang telah diselesaikan.
3. Berorientasi pada seluruh kepentingan karyawan, seperti:
- a. Memuaskan keinginan untuk bergerak dan menyelesaikan sesuatu.
 - b. Membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka.
4. Berorientasi pada detail pada tugas, seperti:
- a. Pastikan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah Anda secara menyeluruh.
 - b. Keandalan tugas yang dilaksanakan.

2.2. Penelitian sebelumnya

Penelitian yang bertajuk “*Dampak Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*” ini mempunyai tujuan utama untuk memajukan keagenan pegawai melalui pendelegasian wewenang pengambilan keputusan. Salah satu dari banyak manfaat yang diharapkan dari strategi ini adalah peningkatan output bisnis. Motivasi, kinerja, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan mereka sendiri dan perusahaan semuanya dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja yang mendorong dan memfasilitasi partisipasi aktif mereka dalam pengambilan keputusan (Mohapatra dan Sundaray, 2018).

Kajian Pengaruh HRD, Etos Kerja, dan Semangat Tim Terhadap Produktivitas Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Pengembangan SDM, etos kerja, dan semangat kinerja semuanya memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menurut penelitian (Andi Masse Dadang, 2018).

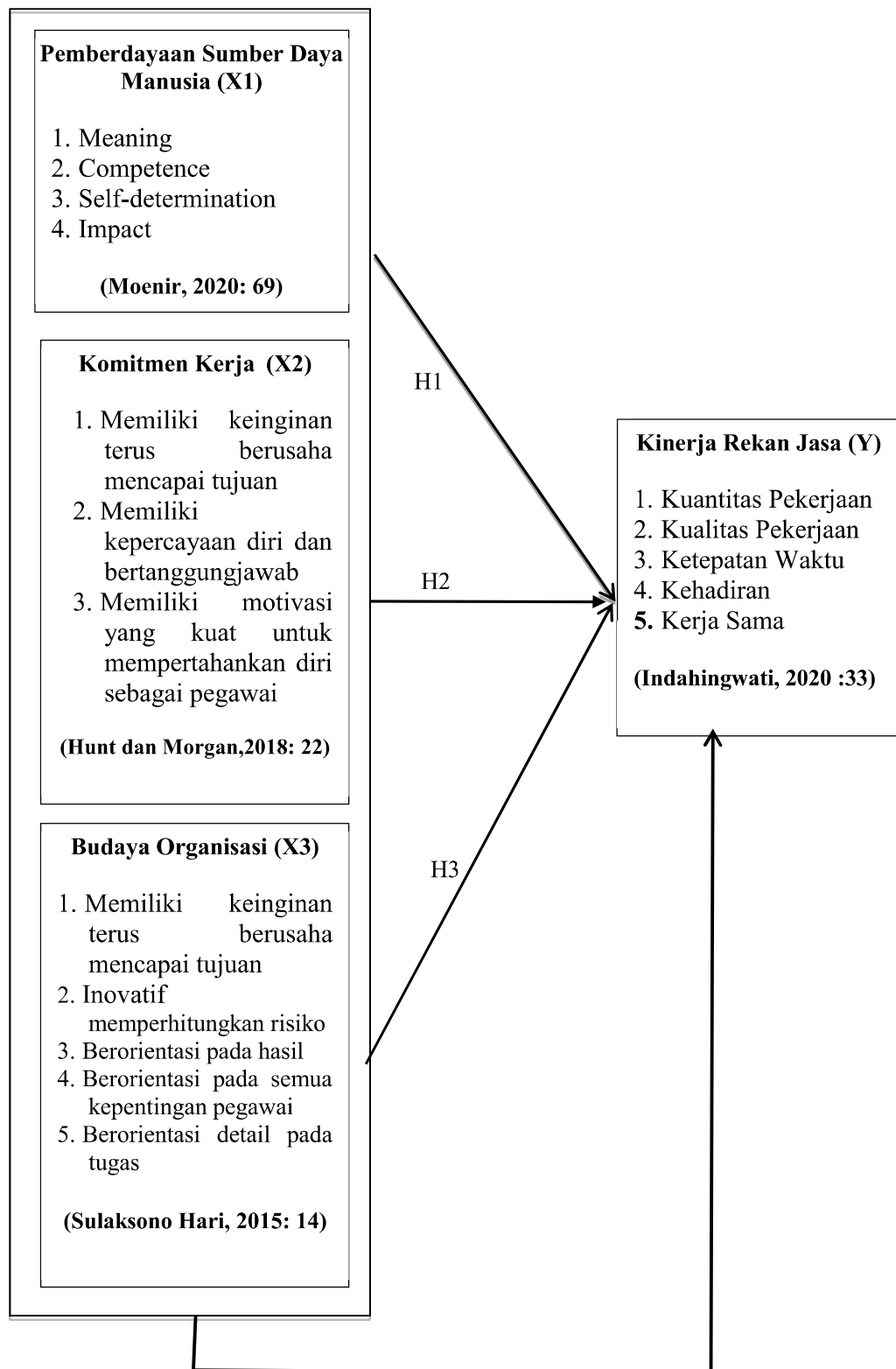
Penelitian ini berjudul “ *Komponen Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja: Peran Mediasi Kepuasan Kerja* ” . Karakteristik komitmen organisasi dan kinerja karyawan menjadi fokus penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian, dua faktor yaitu “komitmen afektif” dan “komitmen normatif” berdampak pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Output karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti "komitmen afektif" dan kepuasan kerja secara umum. Lebih lanjut, hubungan antara “komitmen normatif” dan “komitmen afektif” terhadap kinerja dimoderasi oleh kepuasan kerja secara keseluruhan (Dinc, 2017)

Penelitian tersebut diberi judul “ *Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Sebuah Penelitian di Kawasan Industri Konya* ” . Pendekatan sampel acak sederhana digunakan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 300 orang, termasuk manajer dan karyawan. Pemberdayaan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, menurut hasil penelitian ini. (Uluta, 2018).

Studi yang dilakukan oleh PT Sarana Mitratama Sejati mengenai dampak program pemberdayaan dan insentif karyawan terhadap komitmen perusahaan. Terdapat permasalahan pada kinerja staf di PT Sarana Mitratama Sejati. Dampak positif yang ditunjukkan oleh temuan penelitian secara parsial memperlihatkan adanya hubungan yang bermakna antara variabel Pemberian Insentif dengan Variabel Komitmen Organisasi (Rista Nurmalasari dan Made Bagus Dwiarta, 2023).

2.3. Kerangka

Kerangka pemikiran atau konseptual harus secara jelas menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dengan landasan teorinya (Sugiyono, 2017: 63). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan paradigma yang menitikberatkan pada hubungan antar variabel yang dikenal dengan istilah berpikir asosiatif atau koneksi. Peneliti menciptakan kerangka kerja untuk membantu mereka lebih memahami faktor penelitian.



H4

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Informasi :

- X1 = Pemberdayaan SDM (Variabel Independen)
X2 = Komitmen Kerja (Variabel bebas)
X 3 = Komitmen Kerja (Variabel bebas)
Y = Kinerja Mitra Pelayanan (Variabel Dependen)

2.4. Hipotesis

Berikut rumusan hipotesis penelitian yang mengacu pada landasan teori yang telah disampaikan sebelumnya:

H1 : Diduga Kinerja Mitra Pelayanan Dipengaruhi oleh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

H2 : Diduga efisiensi mitra pelayanan dipengaruhi oleh tingkat dedikasinya terhadap tugasnya.

H 3 : Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja mitra pelayanan.

H 4 : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia , Kinerja Mitra Pelayanan Dipengaruhi Baik oleh Komitmen Kerja maupun Budaya Organisasi.