

## BAB II

### Kajian Pustaka

#### 2.1 Landasan Teori

Merupakan teori yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrument penelitian. Teori yang digunakan untuk sekedar pendapat dari pengarang atau pendapat lain, tetapi teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya.

##### 2.1.1 Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat atau badan. Menurut Mills & Mills dalam Desmawangga (2013), mendefinisikan organisasi sebagai kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarmo & Sudita, 2010).

Menurut Umam (2010), menyebutkan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal
- b. Adanya kegiatan berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan
- c. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan
- e. Adanya tujuan yang ingin dicapai

#### **2.1.1.1 Unsur-Unsur Organisasi**

Menurut (Gitosudarmo & Sudita, 2010) menyebutkan bahwa organisasi memiliki 4 unsur yaitu:

- a. Sistem organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi sebagai suatu sistem adalah sistem terbuka, dimana batas organisasi adalah lentur dan menganggap bahwa faktor lingkungan sebagai input.

b. Pola aktivitas

Aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi dalam pola tertentu. Urut-urutan pola aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dilaksanakan secara relatif teratu dan berulang-ulang.

c. Sekelompok orang

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan orang-orang. Adanya keterbatasan pada manusia mendorong untuk membentuk organisasi. Kemampuan manusia baik fisik maupun daya pikirnya terbatas, sementara aktivitas yang harus dilakukan selalu meningkat maka mendorong manusia untuk membentuk organisasi. Jadi dalam setiap organisasi akan terdiri dari sekelompok orang. Orang-orang yang ada dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

d. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu tujuan yang sifatnya abstrak dan berdimensi jangka panjang, yang menjadi landasan dan nilai-nilai yang melandasi organisasi itu didirikan. Tujuan organisasi seperti itu disebut dengan “misi organisasi”. Jenis tujuan yang lain disebut dengan “tujuan operasional” atau sering disebut juga dengan objective. Jenis tujuan ini sifatnya lebih operasional, yang menunjukkan apa yang akan diraih

oleh organisasi. Tujuan operasional atau objektif biasanya merupakan tujuan jangka pendek yang lebih spesifik dan dapat diukur secara kuantitatif.

### **2.1.2 Daya Saing Pegawai**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 dalam Afriyani (2011:11) tentang standar proses, mendefinisikan daya saing merupakan kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan memperkokoh pangsa pasarnya, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan. Dengan menggunakan kinerja atau melihat indikator tertentu sebagai acuan, maka dapat diukur tingkat kekuatan dan kelemahan suatu daya saing.

Sedangkan Menurut Porter (2012:14) daya saing dapat didefinisikan sebagai kemampuan usaha suatu perusahaan dalam industri untuk menghadapi berbagai lingkungan yang dihadapi. Daya saing ditentukan oleh keunggulan bersaing suatu perusahaan dan sangat bergantung pada tingkat sumber daya relatif yang dimilikinya atau biasa kita sebut keunggulan kompetitif. Selanjutnya, Porter menjelaskan pentingnya daya saing karena tiga hal berikut:

- a) Mendorong produktivitas dan meningkatkan kemampuan mandiri

- b) Dapat meningkatkan kapasitas ekonomi, baik dalam konteks regional ekonomi maupun kuantitas pelaku ekonomi sehingga pertumbuhan ekonomi meningkat
- c) Kepercayaan bahwa mekanisme pasar lebih menciptakan efisiensi.

Sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan daya saing apabila relatif rendah (efisiensi) dan berbeda. Dan sebuah perusahaan dapat memenangkan suatu keunggulan daya saing melalui konfigurasi yang lain (perubahan dari terpusat menjadi terbagi) atau koordinasi (dari tinggi sampai rendah) atau keduanya. Suatu perusahaan mempunyai keunggulan daya saing disebabkan oleh jumlah produksi, jumlah permintaan produk, keuangan, distribusi, periklanan skala ekonomi, kepemilikan teknologi, merek atau manajemen sumber daya manusia.

Daya saing tenaga kerja merupakan wujud kesiapan tenaga kerja dalam memperoleh kesempatan kerja, dimana banyak pendapat yang memberikan keterangan tentang ukuran daya saing, seperti pendapat Palan (2007: 9) terdapat 5 karakteristik yang dapat dijadikan ukuran daya saing antara lain:

1. Pengetahuan, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.

2. Keterampilan, keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keterampilan ahli bedah untuk melakukan operasi.
3. Konsep diri dan nilai-nilai, konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilainilai dan citra diri seseorang.

Contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.

4. Karakteristik pribadi, karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga mengendalikan diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5. Motif, motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.

Contohnya ahli bedah, dengan orientasi antar pribadi yang tinggi mengambil tanggung jawab pribadi untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam tim operasi.

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta

tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathias dan Jackson (dalam Sasono, 2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha tertinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Meyer dan Allen (2007) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif, berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuan, berkaitan dengan kesadaran anggota jika meninggalkan organisasi maka ia akan mengalami kerugian. Anggota yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota. Komitmen kontinuan berkembang karena adanya

berbagai tindakan yang dapat meningkatkan kerugian apabila meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normative, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif dapat berkembang dari berbagai tekanan yang dirasakan anggota selama proses sosialisasi saat anggota baru masuk ke dalam organisasi. Komitmen normatif juga dapat berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang berharga bagi anggota yang tidak dapat dibalas kembali.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Streers (1985, dalam Sopiah, 2008) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja pada organisasi, yakni:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David dalam (Sopiah, 2008, p.163) mengemukakan 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Factor Personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik Pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik Struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman Kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter dalam (Sopiah, 2008, 164) mengemukakan ada sejumlah factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor Personal yang meliputi : *job expectations, psychological contract, goal consistency organizational*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
2. Faktor Organisasi yang meliputi, *initiall work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-Organizational Factors* yang meliputi : *avaibility of alternative jobs*. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Karakteristik Efektivitas Komitmen Organisasional**

Ibrahim (2008) mengemukakan adanya 3 (tiga) karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman individu telah berkomitmen, yaitu:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Adanya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Komitmen organisasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja kerja mereka dan keberhasilan mereka mencapai kinerja tersebut tergantung pada upaya mereka serta nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi (Bonsdorff, Janhonen & Zhou, 2015). Jadi untuk meningkatkan efektivitas mereka, para pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan mereka untuk menciptakan sinergi dengan budaya perusahaan agar tercipta komitmen organisasi yang baik (Su, Swanson & Chinchachokchai, 2016).

#### **2.1.4 Profesionalitas Kerja**

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang berhubungan dengan profesi dan memerlukan kependaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Seorang karyawan yang profesional menurut Dorch (2012) adalah mereka yang ahli menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalankannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Karyawan tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku. Sebagaimana yang dipahami bahwa 3 (tiga) watak kerja karyawan yang profesional (Freidson :2013) sesuai dengan hukum yang berlaku, adalah:

- 1) Bekerja dengan beritikad untuk merealisasikan kebajikan demi tegaknya kehormatan profesi yang digeluti, dengan mendapatkan imbalan sesuai profesinya.

- 2) Bekerja dilandasi dengan kemahiran teknis yang berkualitas tinggi yang dicapai melalui proses pendidikan dan/atau pelatihan yang panjang, eksklusif dan berat.
- 3) Bekerja diukur dengan kualitas teknis dan kualitas moral.

Oleh sebab itu, seorang professional (Carr: 2000) harus tunduk pada mekanisme kontrol berupa kode etik yang dikembangkan dan disepakati bersama didalam sebuah organisasi profesi. Morrow dan Goetz (1988) dalam Lesi Agusria (2018), menyatakan profesionalitas meliputi lima elemen :

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya.

Menurut Siagian, (2009:63) Profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat.

#### **2.1.4.1 Faktor yang Menghambat Sikap Profesionalisme Kerja**

Menurut Siagian, (2000:164) faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya ketersediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) dan pemberdaya bagi bawahan.

#### **2.1.4.2 Indikator Profesionalisme Kerja**

Menurut Sondang P. Siagian (2009:163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b) Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

c) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

d) Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e) Teknologi informasi

Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

f) Keandalan

Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama

### 2.1.5 Keterlibatan Kerja

Menurut Brown 1996 (dalam Rizky Novarinda 2017), “setiap pekerja dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Pengertian keterlibatan kerja lainnya Menurut Blau & Boal 1987 (dalam Rizky Novarinda 2017) adalah “tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Shirin and Kleyn 2017). Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literatur perilaku organisasi. Ia mendefinisikan keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya.

Keterlibatan kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, di antaranya: Keaktifan seseorang dalam pekerjaannya; Rasa memihak terhadap pekerjaan, dan; Menganggap penting pekerjaan sebagai harga diri (Robbin & Judge, 2008). Sebagai salah satu strategi terhadap sumber daya manusia,

keterlibatan kerja dapat dipahami melalui tiga pendekatan, seperti dijelaskan Lawler (dalam Wibowo, 2011) diantaranya:

*a) The Human Relation Approach*

Pada dasarnya teori pendekatan hubungan kemanusiaan berargumentasi bahwa pada dasarnya manusia selalu melakukan respons terhadap konteks social dimana pun dia berada. Sehingga asumsi dasar yang dapat digunakan dalam teori ini adalah bahwa perhatian manajer atau pimpinan terhadap bawahannya akan meningkatkan tingkat penerimaan dan sekaligus tingkat kepuasan dari bawahannya, sehingga tingkat penerimaan dan kepuasan ini akan mendorong tercapainya peningkatan produktivitas.

*b) The Human Resources Approach*

Pendekatan ini mengemukakan bahwa individu dalam organisasi memiliki perasaan, sehingga hal tersebut harus dijadikan pertimbangan. Hal lain yang ditemukan oleh pendekatan ini bahwa pekerja secara individual adalah bagian yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada pendekatan ini, karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan kontribusi berupa pemikiran dan ide mereka bagi organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan yang membedakan pendekatan ini dan pendekatan klasik adalah bahwa karyawan memiliki kontribusi bukan hanya fisik saja tetapi juga mental. Artinya pada pendekatan ini

lebih ditekankan pada proses partisipasi karyawan guna menciptakan iklim kerja yang lebih baik dan melibatkan peran yang lebih terhadap karyawan. Sedangkan yang membedakan pendekatan ini dari pendekatan human relations adalah karyawan haruslah dipandang sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan organisasi melalui idenya untuk memperbaiki tempat kerjanya.

c) *The High Involvement Approach*

Pendekatan ini menganggap karyawan sebagai rekan dalam perusahaan yang kepentingan dan usulan mereka perlu dihargai. Hal ini terkait dengan komunikasi dan pelibatan tujuannya adalah untuk menciptakan suasana komunikasi antara manajer dan anggotanya dalam mengetahui harapan mereka dan bertukar informasi dalam menjalankan misi, nilai, dan tujuan organisasi.

#### **2.1.5.1 Kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Menurut Luthans (2006) terdapat tiga kondisi psikologis yang bisa meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, seperti berikut:

a. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energy fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai

b. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negative terhadap citra diri, status, dan atau karir. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

c. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup, dalam Luthans, 2006). Sementara penyebab lain dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan antara lingkungan kerja dengan individu (Walsh dalam Luthans, 2006).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ada banyak penelitian terdahulu yang telah dibahas dalam kajian pustaka sebagai landasan teori dan referensi bagi penulis, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil/Kesimpulan
1	Ni Made SatyaUtami' (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Kantor Cabang Denpasar	<u>Variabel Independen :</u>  1. Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )  2. Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> )  3. Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )  <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa kepemimpinan, kompetensi karyawan, komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 65,4% terhadap kinerja karyawan dengan signifikan

	Mery Novelia, Bambang Swasto, dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan)	<u>Variabel Independen :</u> 1. Komitmen (X <sub>1</sub> ) 2. OCB (X <sub>2</sub> ) <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif secara parsial dan simultan antara komitmen dan organizational citizen behavior terhadap kinerja sebesar 59,9%
No	Pengarang	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil/kesimpulan
2	Destria Efliani, Amin Mustof, dan Ahmad Mardalis (2015)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Moewardi Surakarta	<u>Variabel Independen :</u> Motivasi (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ) <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Perawat (Y)	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 52,1%

3	H. Edy Sutrisno (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi, Sters Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya	<u>Variabel Independen :</u> 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Stress Kerja (X2) 3. Komitmen (X3)  <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dan simultan antara budaya organisasi, stress kerja, dan komitmen terhadap kinerja sebesar 83,50%
4	Ayu Retno Kumala Dewi (2013)	Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Rawat Inap di RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo	<u>Variabel Independen :</u> 1. Profesionalisme Pegawai (X1)  <u>Variabel Dependen :</u> Kualitas Pelayanan (Y)	Secara parsial dan simultan erdapat pengaruh positif yang signifikan antara profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan ( <i>service excellence</i> ) sebesar 33,71%
No	Pengarang	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil/kesimpulan
5	Lesi Agusria	Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi	<u>Variabel Independen :</u> 1. Profesionalisme Kerja (X <sub>1</sub> ) 2. Insentif (X <sub>2</sub> )  <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa variabel profesionalisme dan insentif secaraparsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

				sebesar 40,9% terhadap kinerja karyawan
6	Rizky Novarinda Mohammad Iqbal (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo)	<u>Variabel Independen :</u> Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) Iklim Kerja ( $X_2$ ) <u>Variabel Dependen :</u> Komitmen (Y)	Bahwa variabel keterlibatan kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan sebesar 61,8% terhadap komitmen organisasional
7	Clariza Dara Puspita I Supri Wahyudi Utomo (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun	<u>Variabel Independen :</u> Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) <u>Variabel Dependen :</u> Komitmen Organisasi (Y)	Bahwa keterlibatan kerja (job involvement) dan kepuasan kerja (job satisfaction) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 53,1% terhadap komitmen organisasi

No	Pengarang	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil/kesimpulan
8	Rizwan, Said Musnadi, dan Faisal (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh	Variabel Independen : 1. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) 2. Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y)	Bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan
9	Engla Dika Putri (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)	Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) 2. Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1 %

No	Peneliti	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil/Kesimpulan
10	Abdullah Adri (2017)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	<u>Variabel Independen :</u> 1. Profesionalisme ( $X_1$ ) 2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) <u>Variabel Dependen :</u> Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Bahwa secara parsial dan simultan keseluruhan variabel independen yaitu profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 50.6% terhadap Kinerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

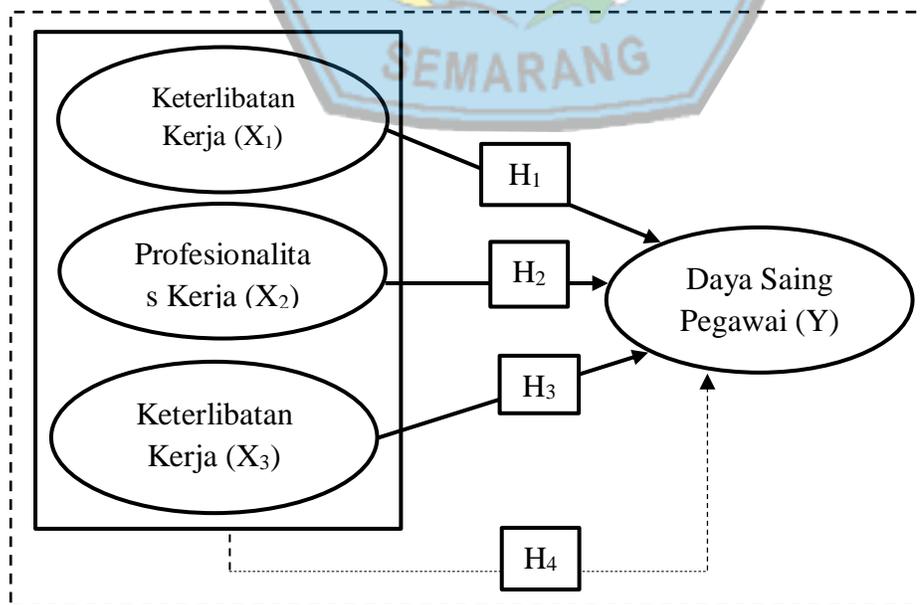
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Clariza Dara Puspita (2017), hasil pembuktian yang berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah

yang positif terhadap kepuasan kerja.

Kemudian hasil penelitian Lesi Agusria bahwa hasil perhitungan uji F pada *table* Anova diperoleh F hitung sebesar 16,282 dengan tingkat *Sig* 0.000 berarti profesionalisme terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian Rizwan (2018) dkk, bahwa nilai t. hitung menunjukkan nilai 5,979 serta nilai signifikan dari penelitian ini yaitu  $0,502 \geq 0,084$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan kearah positif.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pemikiran dapat dilihat seperti dibawah :



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

Keterangan gambar :

-  = Ruang Lingkup Penelitian
-  = Ruang Lingkup Pengaruh secara Simultan
-  = Variabel Independen dan Dependen
-  = Hipotesis
-  = Pengaruh secara parsial
-  = Pengaruh secara simultan

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai

Penelitian Abdulah & Arisanti (2010) membahas terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Mowday, Steers, Porter (1979) dalam Desianty (2005), "Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai-nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut. Peneliti Brown (2003), menemukan hubungan signifikan positif pada komitmen normative. Menurut Sulaiman (2002) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mery Novelia dkk (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Terhadap Kinerja di RSUD dr. Soegiri Lamongan menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang digunakan yaitu  $0,05$  ( $0,039 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,119 > 2,004$ ), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan komitmen organisasional maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai**

#### **2.4.2 Pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai**

Teori Tjokrowinoto yang menyatakan “Profesionalisme kerja berkaitan dengan kemampuan aparat yang bekerja dengan memiliki inovasi, dan mempunyai etos kerja tinggi. Tentu akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Retno Kumala Dewi dkk (2013) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Pasien Rawat Inap di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan. Hasil yang diperoleh  $\chi^2$  hitung adalah 33,71 dan dk adalah 2 dengan taraf signifikansi 0,05 maka bila dilihat dalam  $\chi^2$  tabel (harga-harga kritis Chi Kuadrat) akan diperoleh sama dengan 5,991. Bahwa ada pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan kepada pasien rawat inap di RSUD dr. Abdoer Rahem Kabupaten Situbondo.

Atas dasar bahasan diatas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai maka cenderung semakin tinggi kualitas pelayanan kepada pasien rawat inap, sebaliknya semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka cenderung semakin rendah kualitas pelayanan kepada pasien rawat inap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas pelayanan rawat inap di pengaruhi oleh tingkat profesionalisme pegawai. Oleh karena itu peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Profesionalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai**

#### **2.4.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai**

Penelitian yang dilakukan Ekmekçi (2011) membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Chungtai (2008) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional sebagai mediasi secara parsial. Armanu (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi secara parsial oleh komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desak Ketut Sintaasih dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai pada Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan sangat tinggi, ini dilihat dari dengan rata-rata variabel sebesar 4,34. Dengan rata-rata tertinggi indikator terlibat fisik dalam pekerjaan sebesar 4,45 dan indikator terendah terlibat aktif dalam tugas sebesar 4,19. Maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja di pusat keuangan tinggi meski ada beberapa yang harus ditingkatkan.

Hasil uji hipotesis penelitian Desak Ketut Sintaasih dkk (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ching (2015), Hackett (2010), Jayarathna (2011), Aisha (2014), Rizwan (2011) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai**

#### **2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Daya Saing Pegawai**

Perusahaan yang tidak mempunyai daya saing akan ditinggalkan oleh pasar. Karena tidak memiliki daya saing berarti tidak memiliki keunggulan, dan tidak unggul berarti tidak ada alasan bagi suatu perusahaan untuk tetap *survive* di dalam pasar persaingan untuk jangka panjang. Daya saing berhubungan dengan bagaimana efektivitas suatu organisasi di pasar persaingan, dibandingkan dengan organisasi lainnya yang menawarkan produk atau jasa-jasa yang sama atau sejenis.

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Sahertian dan Soetjipto, 2011). Robbins & Judge (2008) menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif seperti rendahnya tingkat *turnover*, tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran

dan tingginya rasa memiliki atas tempatnya bekerja (*organizational citizenship*).

Komitmen organisasional yang rendah dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Pergerakan tenaga kerja berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya pelatihan, menimbulkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru (Simamora, 2006).

Seorang karyawan yang profesional menurut Dorch (2012) adalah mereka yang ahli menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Karyawan tersebut juga merupakan anggota organisasi sesuai dengan hukum yang berlaku. Profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif. Artinya, semakin tinggi derajat profesionalisme kerja yang diterapkan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literatur perilaku organisasi. Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Shirin and Kleyn 2017). Lodahl dan Kejner (dalam Cilliana & Mansoer, 2008) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Artinya, bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Semakin meningkat keterlibatan kerja maka akan semakin meningkat juga volume karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga-duga, sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian. Jadi penelitian akan membuat hipotesis dalam penelitiannya, yang bertujuan untuk menjadikannya sebagai acuan dalam menentukan langkah selanjutnya agar dapat membuat kesimpulan-kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan :

H1 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

H2 = Profesionalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

H3 = Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

H4 = Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

