

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu asosiasi organisasi untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengarahkan semua kegiatan setiap individu dalam suatu organisasi dengan menggunakan berbagai sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi. (Harsono 2010:4).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang yang bekerja atau memberikan kinerjanya pada organisasi. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam dunia bisnis. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu bisnis atau organisasi tidak bisa menghasilkan sebuah produk atau jasa yang nantinya akan dijual kepada konsumen. Jika dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki SDM yang berkualitas maka akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset yang memiliki peranan paling penting dari pada sumber tenaga lainnya.

Menurut Hasibuan (2003) Sumber Daya Manusia memiliki arti penting yang bersumber dari pikiran manusia serta daya fisik yang digerakan oleh setiap individu. Prestasi kerja seseorang termotivasi dari sebuah keinginan untuk memenuhi pencapaiannya. Sumber Daya Manusia meliputi daya fisik serta daya pikir pada setiap individunya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi

unsur penting dalam beberapa kegiatan yang dilakukan. Meskipun alat-alat yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan besar sudah cukup canggih, tanpa bantuan dari SDM yang berkualitas maka peralatan tersebut tidak mempunyai arti apa-apa. Sebab pikiran atau ide manusia merupakan modal dasar yang sudah ada sejak manusia dilahirkan sedangkan keahlian dapat diperoleh dari sebuah usaha.

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu proses perencanaan, pengelolaan dan pendayagunaan pada setiap individu atau karyawan untuk memberikan daya pikir atau kinerja secara maksimal dalam bidang pekerjaan agar mencapai tujuan perusahaan dan sebagai pengembangan kreatifitas dalam setiap karyawan. (Mangkunegara 2013:2).

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Istilah motivasi (menggerakkan) dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*) (Winardi, 2004). Motivasi dalam manajemen, lebih membahas bagaimana caranya menkoordinasikan daya dan potensi bawahan, sehingga mereka perlu bekerja sama agar lebih menguntungkan dan efektif dalam mencapai dan memahami tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi juga diartikan sebagai dorongan utama yang direncanakan sebagai kecenderungan untuk memberikan pemenuhan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap situasi dunia kerja di perusahaan. Mangkunegara (2005:61) motivasi adalah suatu energi atau kondisi yang memotivasi karyawan untuk dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan dalam organisasi bisnis. Mc

Clelland (2013: 97) juga berpendapat bahwa individu memiliki cadangan energi potensial yang mana energi ini dibuat bergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan peluang yang ada. Sikap atau mentalitas positif karyawan terhadap suasana kerja inilah yang selanjutnya akan memotivasi mereka dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Fuad Masud (2004) juga menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk berperilaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi mental dalam diri manusia yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan pada tercapainya suatu tujuan dalam kebutuhan, memberikan kepuasan pribadi serta mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi selalu berhubungan dengan adanya kebutuhan atau keinginan dan mendorong seseorang untuk bertindak dan memiliki rasa semangat serta berusaha untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Indikator Motivasi Kerja

David McClelland (dalam Mangkunegara 2013: 97) mengemukakan adanya 3 kebutuhan manusia yaitu :

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk memiliki prestasi yang merupakan refleksi dari adanya dorongan dan tanggung jawab dalam sebuah masalah.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan kecenderungan untuk berkomunikasi dengan orang lain dan tidak

memiliki keinginan untuk menyebabkan sesuatu yang bisa merugikan orang lain.

- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yaitu motif untuk mencapai suatu kekuasaan yang mempunyai pengaruh besar terhadap orang lain.

3. Tujuan Motivasi

Menurut (Ngalim Purwanto, 2006:73) tujuan dari motivasi adalah untuk memotivasi atau menginspirasi seseorang agar mempunyai keinginan dan kemauan untuk mencapai sesuatu guna mencapai suatu hasil tertentu atau mampu mencapai suatu tujuan tertentu..

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:146) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a Meningkatkan pemanfaatan peralatan dan bahan baku.
- b Meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.
- c Menjaga stabilitas karyawan.
- d Meningkatkan disiplin pada tingkat absensi karyawan.
- e Memperlancar perolehan tenaga kerja
- f Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik.
- g Meningkatkan inovasi, loyalitas dan dedikasi karyawan.
- h Meningkatkan derajat kesejahteraan karyawan.
- i Membangun kesadran yang tinggi terhadap karyawan.
- j Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi adalah proses pelatihan mental manusia dan dimanifestasikan oleh banyak faktor yang berbeda. Pada umumnya faktor tersebut dapat berasal dari dalam (internal) dan luar (eksternal). Hasibuan (2003:149) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas:

a Faktor Eksternal (yang berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain:

- 1) Tempat kerja yang sangat indah.
- 2) Imbalan yang sepadan.
- 3) pengawas yang memiliki perilaku yang dapat diterima.
- 4) Adanya suatu penghormatan atau prestasi.
- 5) Status dan kewajiban.

b Faktor Internal (yang berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi memberikan motivasi dalam diri seseorang, antara lain:

- 1) Tanggapan tentang perilaku individu.
- 2) Harga diri.
- 3) Harapan.
- 4) Keinginan.
- 5) Kebutuhan.
- 6) Kepuasan kerja.
- 7) Prestasi kerja yang didapatkan.

Motivasi karyawan merupakan pendorong yang sangat ampuh untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Dari

berbagai faktor tersebut dijelaskan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai motivasi tinggi maka produktifitas perusahaan terus berjalan sangat baik tetapi sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak memiliki rasa motivasi dalam dirinya maka mereka akan bekerja secara terpaksa dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan semestinya.

C. Komitmen Organisasi

1. Definisi komitmen organisasi

Menurut Robbins (2011:140) Komitmen adalah suatu usaha untuk menjelaskan diri sendiri dan bergabung dengan suatu organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkannya. Komitmen organisasi menunjukkan tujuan karyawan bersama-sama dengan tujuan organisasi dan kemampuan untuk menerapkan segala upaya untuk kepentingan dan kepentingan organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen karyawan adalah sikap karyawan yang menunjukkan adanya kelebihan dalam dirinya dengan organisasi itu sendiri (Porter, et al., 2003). Seorang karyawan akan memiliki komitmen yang kuat untuk merasa menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah akan merasa bukan bagian dari organisasi. Komitmen seorang karyawan akan terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan keikutsertaannya dalam organisasi masa kerja yang diterima dan partisipasinya dalam organisasi. Perilaku yang seimbang dalam organisasi dan suasana yang mendorong rasa sejahtera dalam

organisasi memungkinkan karyawan untuk terlihat secara kuat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal karena mencakup sikap penghargaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk kepentingan organisasi guna memantau untuk mencapai tujuan bersama.. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi mencakup keterlibatan dalam pekerjaan, unsur loyalitas terhadap organisasi, identifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luh et al., 2018).

2. Indikator Komitmen Organisasi

Mayer, Allen dan Smith (1990) menyatakan ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

a Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ada dalam diri seorang karyawan karena koneksi internal identifikasi dan partisipasi dalam organisasi. Karyawan akan memiliki keinginan untuk bekerja bukan berdasarkan kebutuhan finansial tetapi berdasarkan keinginan atau kemauan sendiri.

b Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*)

Komitmen organisasi terkait dengan penghargaan yang akan diterima karyawan jika mereka meninggalkan organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja karena mereka merasa perlu atau berdasarkan kebutuhan individu.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen organisasi melibatkan kewajiban etis untuk mempertahankan pekerjaan. Dalam konteks ini keputusan seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi adalah suatu keharusan yang mutlak.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen karyawan dalam suatu organisasi tidak terjadi begitu saja melewati proses yang panjang dan memiliki fase yang panjang. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditentukan oleh berbagai faktor. (Sopiah 2008:163) mengemukakan ada 4 faktor yang memiliki pengaruh pada komitmen pada organisasi yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya jenis kelamin, usia, tingkat sekolah, wawasan pada pekerjaan dan karakter.
- b. Sifat pekerjaan terdapat dalam lingkup pekerjaan, tantangan dalam bekerja, konflik dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, keberadaan serikat pekerjaan dan tingkat kontrol yang dilakukan dalam organisasi terhadap karyawannya.
- d. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat tanggung jawab karyawan dalam organisasi.

Situm (Sopiah 2008:164) menjelaskan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasional: (1) Budaya keterbukaan, (2) Kepuasan kerja, (3) Kesempatan personal untuk

berkembang dan (4) Penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan. Menurut Steer dan Porter (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- a Faktor personal meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Karena semua faktor ini akan membentuk tanggung jawab untuk memulai bisnis.
- b Faktor organisasi, meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan mengarah pada dan membentuk tanggung jawab yang sesuai.
- c *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang tidak berasal dari dalam organisasi seperti tidak adanya pekerjaan lain. Jika ada pekerjaan yang lebih baik karyawan akan memilih untuk pergi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- 1) Unsur personal.
- 2) Unsur organisasi.
- 3) Unsur yang bukan berasal dari organisasi.

4. Pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi

Luthans (2006:250) memberikan aturan khusus untuk mengoperasikan sistem manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi yaitu:

- a Berkomitmen untuk memusatkan nilai-nilai dasar manusia. Tetapkan aturan terstruktur supervisor untuk berperilaku baik dan tepat dan terus menjalin komunikasi.
- b Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan sistem kepercayaan, menerapkan praktik, dan mempersiapkan rekrutmen berdasarkan pendidikan dan pelatihan untuk membangun tradisi.
- c Menjamin keadilan pada organisasi. Memiliki aturan penyampaian keluhan yang komprehensif serta menyediakan komunikasi dari sisi dua arah yang luas.
- d Menciptakan rasa kebersamaan. Memangun identitas erasis karakter sopan santun penekanan pada partisipasi yang setara saling mendukung dan kerja tim.
- e Mendukung pengembangan karyawan. Memperbarui juga memberikan pekerjaan insentif di tahun pertama menjadwalkan dan memerdayakan dengan memberikan pelatihan kegiatan pengembangan dan memastikan keselamatan karyawan dengan jaminan kecelakaan kerja.

D. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan wewenang baik di pemerintahan maupun di organisasi swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual*

performance (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi) (Luh et al., 2018). Selanjutnya, Mathis dan Jackson menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kontribusinya terhadap organisasi meliputi kuantitas produksi masa, produksi waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam melakukan suatu usaha. Kualitas adalah cara individu untuk menyelesaikan kewajibannya. Kuantitas adalah hasil yang ditentukan sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Waktu kerja yaitu mengenai absensi karyawan seperti, tingkat keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dilakukan oleh karyawan (Sutrisno 2010:172).

Menurut mangkunegara (2013:67) kinerja memiliki arti sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hariandja (2002:195) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan atau perilaku yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa defnisi diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi adalah hasil kerja karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2013:67) yang menjelaskan bahwa:

- a Faktor kapasitas merupakan kapasitas karyawan yang terdiri dari kapasitas yang realita dan kapasitas yang sesuai potensi. Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata akan ditempatkan dan diberikan posisi yang sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.
- b Faktor motivasi adalah motivasi yang terentuk dari sudut pandang karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk erkoordinasi untuk mencapai tujuan ersama dalam organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) dijelaskan bahwa “kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang terhadap pekerjaannya kemampuan dan penerimaan interpretasi pendelegasian tugas serta peran dan tingkat motivasi karyawan”. Apabila kinerja dari setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan juga akan terus membaik dan mencapai tujuan bersama.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

- a Kualitas, adalah mutu yang harus diciptakan (baik atau tidak).
Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat

kepuasan”, yaitu cara yang baik dan cepat dalam penyelesaiannya bekerja.

- b Kuantitas, adalah kuantitas yang harus dicapai. Pengukuran ini berkaitan dengan perhitungan output proses serta kinerja kegiatan. Hal ini terkait dengan jumlah hasil yang diperoleh.
- c Ketepatan waktu, yaitu yang ditunjukkan dengan kegiatan yang telah ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan.

4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2010:172) indikator kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

- a Kuantitas yang diproduksi mengacu pada kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dari kinerja karyawan.
- b Kualitas yang dihasilkan menjelaskan tentang jumlah kesalahan yang dilakukan, waktu kerja, dan ketepatan dalam melakukan kewajibanya.
- c Waktu kerja, menjelaskan jumlah absensi karyawan, keterlambatan, masa kerja yang diselesaikan oleh setiap karyawan.
- d Kerjasama, merupakan kegiatan karyawan untuk membantu atau justru menghambat produktifitas perusahaan serta usaha teman kerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga memperoleh referensi dari teori-teori yang dijelaskan dan dapat mengkaji beberapa penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan bahan referensi untuk pembuatan skripsi ini:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Yasa (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Provinsi Bali	1. Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap kinerja Karyawan 2. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linier berganda, Uji t dan Uji F	1. Teknik analisis data menggunakan korelasi berganda 2. Teknik pengambilan data dengan sampel jenuh
2.	Kusumalita, Honor (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Kontrak	1. Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 2. Uji hipotesis menggunakan Regresi linier berganda	1. Variabel Kepemimpinan Transformasional
3.	Purnama, Sunuharyo, Prasetya (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang	1. Variabel independent Motivasi 2. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik	1. Terhadap variabel dependent Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan 2. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan analisis deskriptif

4.	Sutopo (2018)	Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relavant information, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten Efect	1. Variabel Komitmen Organisasi pada Kinerja. 2. Uji hipotesis dengan metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji R ² , uji t dan ui F	1. Variabel partisipasi anggaran, kepuasan kerja, job relavant information, dan budaya organisasi 2. Teknik pengumpulan data dilakukan juga dengan wawancara
5.	Djawa (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistika (Bappedas) di Kabupaten Nagekeo	1. Variabel Motivasi dan Komitmen 2. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda 3. pengukuran data dengan teknik skala likert	1. Variabel terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 2. Pengumpulan data dilakukan dengan metode <i>purposive sampling</i> 3. teknik analisis juga menggunakan teknik analisis korelasi <i>pearson</i>

2.3. Hubungan antar variabel

A. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011) motivasi adalah keinginan untuk mencapai sesuatu dan menentukan kemampuan untuk bertindak dalam menanggapi keutuhan individu. Dengan segala tuntutan hidup Anda harus bekerja lebih keras dan bekerja lebih keras. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka presentas yang dihasilkan dalam organisasi akan meningkat dan bisa mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Berhubungan dengan kinerja karyawan, Fahmi (2013:2) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran seberapa baik suatu kegiatan atau strategi telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi perusahaan. Menurut Bangun (2012:233), kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. kuantitas yang dihasilkan.
2. Kualitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerjasama.

Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui pemberian motivasi serta energi untuk karyawan agar lebih memiliki semangat dalam bekerja serta untuk lebih meningkatkan produktifitas perusahaan. Menurut Eisenhower, motivasi digambarkan sebagai seni untuk membuat seseorang melakukan apa yang mereka inginkan. Jika dipahami lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi individu serta tindakan dan hasil dari proses motivasi. (Achim, Dragolea dan Balan, 2013:685).

B. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan keinginannya untuk bekerja keras demi keinginan organisasi (Luthans 2006:249). Karyawan merasa bahwa

perilaku dan kualitasnya sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi yang akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang penting untuk tujuan akhir disertai dengan upaya pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh setiap individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu disebut komitmen. Karyawan yang menunjukkan tanggung jawab yang tinggi akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaganya dan tanggung jawab yang lebih besar dalam kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan (Kuntjoro, 2002). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih fokus pada tujuan organisasi sehingga tidak lagi khawatir atas pencapaian individunya (Purnomo, 2006).

Hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja juga terlihat dalam pernyataan Morrison (dalam Nurjanah, 2008) yaitu komitmen adalah salah satu variabel yang dianggap penting bagi organisasi karena: (1) Pengaruh pada *turn over*, (2) Hubungan dengan kinerja yang berpendapat individu yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar dari pada pekerjaan.

C. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

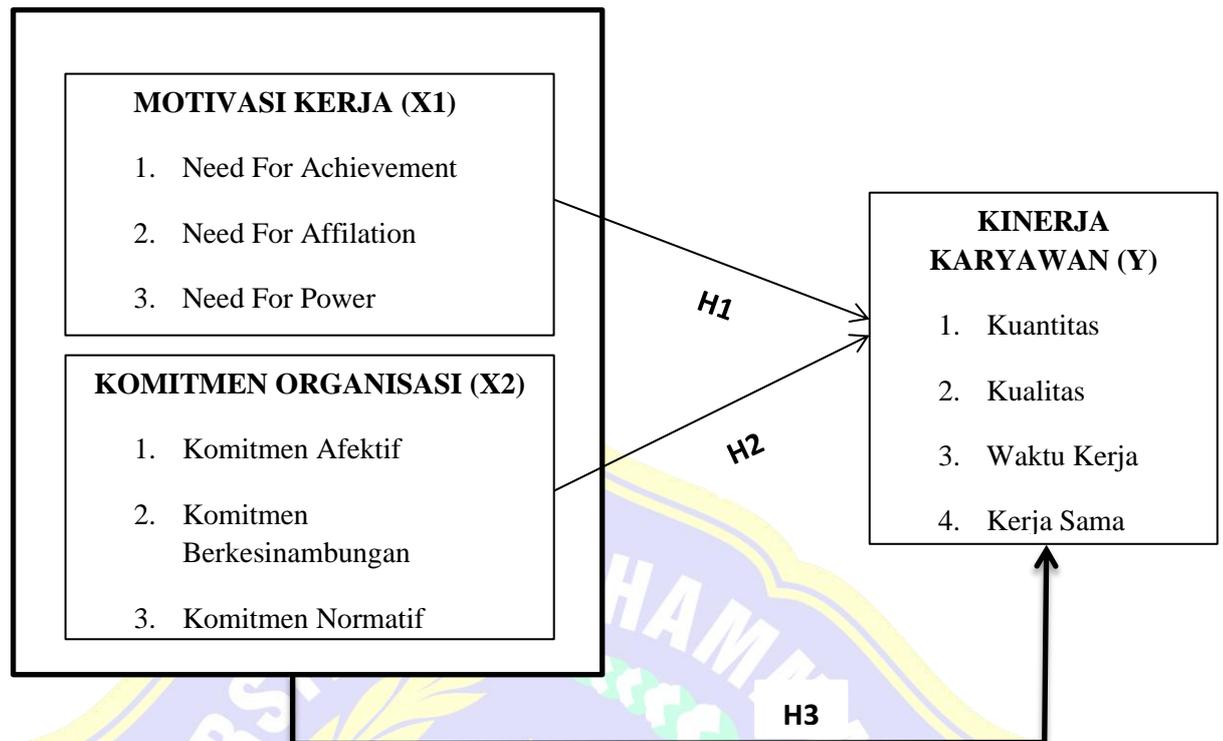
Motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan pondasi penting untuk kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki

motivasi tinggi dalam suatu organisasi akan menunjukkan kinerjanya dengan lebih semangat dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara efektif untuk mengembangkan prestasi karyawan. (Suwandi dan Utomo, 2011).

Selanjutnya jika seorang karyawan memiliki kecerdasan yang tinggi, sikap positif, dan bersedia untuk tidak meninggalkan tempat kerja karyawan tersebut maka akan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas. Jadi jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi di tempat kerja dan komitmen organisasi yang tinggi satu sama lain itu akan berdampak positif pada bisnis.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2019) adalah suatu hubungan yang nantinya akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara lain variabel dependen dan variabel independen yang akan dicermati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel bebas (*independent variable*) X, dan Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variable*) Y. Kerangka konseptual dari masalah yang ada dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti 2021

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dijelaskan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2019:95). Dikatakan sementara karena jawaban tersebut baru dikatakan dengan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari data yang dikumpulkan.

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat diduga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimegah Indahjaya.

2. H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimegah Indahjaya.
3. H3: Diduga motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimegah Indahjaya.

