

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Berikut ini akan dijelaskan teori-teori yang melandasi penelitian ini, mulai dari penjelasan budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

##### **2.2.1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses kualifikasi kerja karyawan secara akurat dan valid terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas kegiatan karyawan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi karyawan yang direncanakan (Martoyo, 2002: 28). Sehingga dibutuhkan atasan yang mempunyai ukuran prestasi kerja karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan sangat diperlukan apabila atasan ingin meningkatkan peraturan perusahaan. Atasan sering terjebak dalam menilai seorang prestasi seorang karyawan, padahal fasilitas kerja yang digunakanlah yang kurang memenuhi syarat.

Karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan, maka seorang motivasi harus ditumbuhkan dalam diri karyawan sehingga dapat meraih segala sesuatu yang diinginkan. Jika prestasi kerja menjadi baik maka semua pekerjaan yang dilakukan kepada karyawan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

b. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Supardi dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 53) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Faktor ini terdiri dari akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara peralatan kerja dan cakup ketika bekerja.
2. Kuantitas kerja. Faktor yang meliputi target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
4. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja, yang ditinjau dari kemampuan karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas yang baru, kecepatan dalam berpikir dan bertindak ketika bekerja.
5. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.
6. Inisiatif kerja. Inisiatif kerja dilaksanakan jika karyawan mempunyai ide dan berani mengemukakan pendapat. Hal ini diketahui dari beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Menurut Handoko Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Handoko (2001: 135) motivasi adalah suatu daya yang dapat mendorong dan menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Adapun Handoko (2001: 193) menjelaskan kepuasan kerja dapat diartikan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan perusahaan memandang pekerjaan mereka.

Sedangkan Handoko (2001: 200) memberikan pengertian stres adalah kondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat di lingkungan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa untuk hasil kerja mereka, Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan, (Handoko, 2001: 193).

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja karyawan tidak sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang

tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124) terdapat beberapa indikator penilaian prestasi kerja:

1. Kualitas kerja

Dari akurasi karyawan, ketelitian karyawan dan kerapian para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya, dan mempergunakan dan memelihara peralatan kerja, keterampilan karyawan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari banyaknya pengeluaran perusahaan, target kerja dalam kuantitas dan pendapatan lain seperti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lembur.

3. Hubungan kerja

penilaian sikap karyawan terhadap sesama karyawan dan juga terhadap atasann, serta bersedia menerima perubahan dalam menyelesaikan bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Kehatia-hatian dan ketelitian karyawan terhadap keselamatan kerja, bagi dirinya sendiri maupun orang lain dan juga termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Pengetahuan dan kemampuan karyawan bagian produksi ditinjau dari pengetahuannya mengenai tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan diluar pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan baru, disamping itu kecerdasan dan kecakapan berpikir karyawan dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas pekerjaan dan kemampuan inisiatif dalam bekerja.

8. Kesetiaan

Karyawan harus setia terhadap perusahaan dapat dilihat dari masa kerja karyawan mengabdikan.

9. Keandalan kerja

keandalan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga dalam menyelesaikan pekerjaan.

10. Inisiatif

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan baru dan belum pernah dikerjakan dan mampu mengerjakannya.

### **2.2.2. Budaya Kerja**

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup seseorang dan dijadikan nilai yang menjadi kebiasaan dan kekuatan dan memotivasi, dijadikan sebagai budaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat dan juga organisasi, tercermin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, atau cita-cita dan tindakan yang terwujud adalah bekerja. budaya kerja adalah suatu manajemen perusahaan yang meliputi pengembangan dan perencanaan suatu produksi atau pelayanan perusahaan terhadap suatu produk yang berkualitas, ekonomi dan memuaskan.

Warna budaya kerja dapat diartikan produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin yaitu kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Menurut Budhi Paramita dalam karyanya berjudul “Masalah Keserasian Budaya dan Manajemen di Indonesia”, menjelaskan budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesulitan dalam bekerja dibandingkan dengan pekerjaan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang telah diselesaikan, atau merasa terpaksa melakukan pekerjaan hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku karyawan saat bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, mau mempelajari tugas dan kewajiban dalam bekerja, suka membantu sesama karyawan, atau sebaiknya (Gering Supriyadi dan Tri Guno : 2013)

Budaya Kerja sebagai falsafah yang dijadikan dasar pandangan hidup seseorang atau masyarakat sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat seseorang dan juga kebiasaan dan pendorong semangat yang menjadi budaya dalam kelompok masyarakat dan tercermin sebagai sikap dan menjadi perilaku, cita-cita dan pendapat, sebagai pandangan kerja serta tindakan kerja yang terwujud.

Tujuan budaya kerja adalah untuk merubah sikap dan perilaku karyawan sebagai sumber daya manusia dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebagai tujuan menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. yang baik:

1. meningkatkan jiwa gotong royong;
2. meningkatkan kebersamaan;
3. saling terbuka satu sama lain;
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan;
5. meningkatkan rasa kekeluargaan;
6. membangun dan memperbaiki komunikasi yang lebih baik;
7. meningkatkan produktivitas kerja;
8. Tanggap terhadap perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Terdapat 17 pasang budaya kerja yang digunakan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, yaitu komitmen dan konsistensi terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja,

ketepatan dan kecepatan, rasionalisme dan kecerdasan emosi, keteguhan dan ketegasan, disiplin dan keteraturan, keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik, dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan, penguasaan ilmu dan teknologi

b. Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja Menurut Stepen P. Robbins dalam buku Tika (2008 : 10) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai perbesaan terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Dengan adanya batas pembeda identitas yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi yang tidak dimiliki perusahaan dan organisasi atau kelompok lain.
2. Terjalin kerekatan bagi karyawan dalam suatu perusahaan Hal ini merupakan bagian dari komitmen karyawan yang kolektif dari karyawan. karyawan bangga sebagai seorang pegawai perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, rasa tanggungjawab terhadap kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan berbagai keaaan sosial yang stabil. Hal ini terlihat di lingkungan pekerja yang dirasakan positif, mendukung dan menyelesaikan konflik serta perubahan yang diatur secara efektif. Sebagai mekanisme guna mengontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya bebearpa mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan



karyawan diberi kuasanya oleh perusahaan, pengertian bersama karyawan yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama.

4. Sebagai integrator Budaya kerja dan dapat dijadikan sebagai integrator karena dengan adanya bagian budaya baru. Kondisi ini biasanya terjadi dan dialami oleh perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit-unit perusahaan terdapat para karyawan perusahaan yang terdiri dari perkumpulan individu karyawan yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
5. Membentuk perilaku bagi karyawan dimaksudkan agar para karyawan perusahaan dapat memahami dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan.
6. Sebagai sarana karyawan untuk menyelesaikan masalah pokok perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap perubahan lingkungan eskternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja karyawan diharapkan dapat berfungsi dan mengatasi masalah-masalah yang timbul.
7. Sebagai acuan menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja digunakan sebagai acuan menyusun perencanaan pemasaran perusahaan, segmentasi pasar-pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan.
8. Sebagai alat komunikasi Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi yang tercermin

dalam aspek komunikasi yang dapat mencakup perkataan, segala sesuatu yang bersifat material kerja dan perilaku karyawan. Kata-kata yang mencerminkan kegiatan organisasi. Vahan-bahan merupakan indikator kekuasaan perusahaan, dan perilaku merupakan tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua karyawan dalam perusahaan.

9. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi jika budayakerja tidak mampu mengatasi masalah yang menyangkut lingkungan eksternal perusahaan dan integrasi internal perusahaan. Perubahan terhadap lingkungan perusahaan tidak cepat beradaptasi oleh pimpinan perusahaan. Demikian pula pimpinan perusahaan masih berorientasi dan berpijak pada kebesaran masa lalu.

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas. Tika (2008 : 12).

##### 1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersamaan. Tingkat kebersamaan karyawan dan pimpinan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa orientasi dan imbalan bagi karyawan. Orientasi ditekankan kepada pembinaan kepada karyawan- karyawan khususnya karyawan baru maupun melalui kegaitan-kegaitan latihan. Melalui program orientasi, karyawan - karyawan baru perusahaan diberi nilai-nilai budaya yang harus dianut

secara bersama oleh karyawan - karyawan perusahaan. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, dan tindakan yang dapat memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

## 2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari karyawan- karyawan perusahaan kepada nilai-nilai budaya kerja. Kekuatan intensitas merupakan suatu hasil karyawan dari struktur imbalan atau gaji. Oleh karena itu, pimpinan suatu perusahaan perlu memperhatikan dan juga mentaati peraturan imbalan yang diberikan kepada karyawan- karyawan perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja dan juga peraturan kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2008 : 10) menyatakan adalah 10 karakteristik budaya kerja sebagai berikut:

### 1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tanggung jawab, keberadaan yang dimiliki setiap individu (karyawan) dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif karyawan tersebut perlu dihargai oleh pimpinan perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk kemajuan dalam mengembangkan produktifitas perusahaan.

### 2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Para pegawai diharuskan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam menghadapi pekerjaan dalam perusahaan.

Budaya kerja pada perusahaan dikatakan baik, apabila terdapat toleransi yang tinggi atau baik kepada karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan perusahaan dan berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukan dalam meajukan perusahaan.

### 3. Pengarahan

Pengarahan diharapkan sejauh mana suatu perusahaan dapat merumuskan dengan jelas sasaran dan harapan perusahaan yang diinginkan. Sasaran dan harapan karyawan dan juga pimpinan dalam perusahaan tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Sehingga keadaan dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan.

### 4. Integrasi

Integrasi dimaksud sampai dimana tujuan perusahaan dalam mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Cabang-cabang perusahaan dalam bekerja sehingga mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan paa perusahaan dengan kompak.

### 5. Dukungan Manajemen

Sejauh mana para pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi terhadap akaryawan dalam perusahaan. Perhatian pimpinan terhadap karyawan sangat berpengaruh dan membantu terciptanya kelancaran kinerja karyawan pada perusahaan.

### 6. Kontrol

Alat kontrol sebagai peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Untuk itu sejumlah peraturan dan pengawas yang dapat mengawasi perilaku karyawan ketika bekerja dan mengendalikan perilaku karyawan pada perusahaan.

#### 7. Identitas

Identitas para karyawan suatu perusahaan dapat mengenalkan karyawan sebagai satu kesatuan dalam perusahaan. Identitas karyawan sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangatlah membantu manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga sasaran perusahaan.

#### 8. Sistem Imbalan

Imbalan dimaksud adalah alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan dan sebagainya, kenaikan ini disebabkan atas prestasi kerja pegawai, dan bukan dasar senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan berdasar atas prestasi kerja pegawai dalam mendorong karyawan perusahaan tertentu untuk bersikap inovatif dan mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Imbalan yang berdasar pada senioritas dan juga pilihkasih, akan mengakibatkan karyawan berlaku pasif dan frustrasi. Keadaan semacam ini mengakibatkan tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi terhambat.

#### 9. Toleransi terhadap konflik

Karyawan harus didorong untuk mengemukakan dan mengendalikan konflik dan kritik secara terbuka dalam perusahaan. Perbedaan pendapat yang sering terjadi merupakan fenomena dalam perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi pada karyawan dalam perusahaan bisa dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan dan juga perubahan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengendalikan karyawan.

#### 10. Pola Komunikasi

Komunikasi dapat dibatasi oleh kewenangan yang formal oleh perusahaan dan karyawan. Kadang-kadang kehendak kewenangan dapat menghambat terjadinya komunikasi antara atasan dan karyawan atau antar karyawan dengan karyawan lain.

Untuk dapat menentukan ciri-ciri budaya kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sangat diperlukan kriteria-kriteria ukuran. Kriteria budaya kerja karyawan juga sangat bermanfaat untuk memetakan karakteristik budaya kerja agar relevan dengan kepentingan suatu perusahaan karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan karakter yang spesifik pada sumber daya karyawan. Karakteristik setiap perusahaan yang berbeda tentunya akan membawa perbedaan dalam setiap karakteristik budaya kerja.

#### d. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 80) dikategorikan tiga Yaitu :

##### 1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan yang dilihat dari cara pembentukan perilaku karyawan, yaitu perilaku karyawan berdasarkan kesadaran hak dan kewajiban, kewenangan atau kebebasan dan tanggungjawab pribadi maupun bersama di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. istilah lain yang lebih kuat daripada sikap, yaitu suatu pendirian karyawan dan jika sikap bisa berubah pendirian karyawan diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatan karyawan dalam perusahaan. sehingga diartikan bahwa sikap adalah cermin tingkah laku dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar karyawan, kebiasaan karyawan sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun keadaan dapat diatasi dengan adanya peraturan yang tegas baik dari perusahaan.

## 2. Peraturan

Untuk memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai dalam perusahaan, dibutuhkan adanya peraturan dalam perusahaan karena peraturan tersebut merupakan bentuk ketegasan perusahaan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Sehingga diharapkan karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

## 3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan karyawan mengenai yang penting atau kurang penting, yang lbaik atau kurang baik, yang benar atau kurang benar. Sehingga dapat nilai harus mewujudkan diri melalui bahan tertentu. Nilai bersifat abstrak, nilai dapat diamati dan dirasakan jika termuat pada budaya kerja karyawan. Jadi nilai budaya kerja tidak dapat terpisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja yang searah dengan tujuan perusahaan, keserasian dan keseimbangan perusahaan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas

### **2.2.3. Komitmen Karyawan**

#### **b. Definisi Komitmen Karyawan**

Dalam studi manajemen sumberdaya manusia, komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya.

Menurut Luthans (2006) komitmen diartikan secara umum sebagai tindakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan perusahaan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. komitmen karyawan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, daya dukung terhadap suatu tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dan keinginan



kuat dalam upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen karyawan menurut merupakan derajat seseorang mengidentifikasi karyawan sebagai bagian dari perusahaan dan keinginan berpartisipasi aktif di dalamnya. komitmen karyawan adalah sikap kedekatan suatu hubungan antara karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dengan loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan dan mengikuti karena karyawan sudah dilibatkan.

Sedangkan menurut Robbins (2007) komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Menurut Minner (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan seperti berikut ini:

1. Faktor personal

Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

### 3. Karakteristik struktur

Karakteristik struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Mardiana, 2004) menjelaskan bahwa komitmen terhadap perusahaan sebagai “sifat” hubungan seorang dengan perusahaan yang memungkinkan seseorang karyawan mempunyai ikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang sangat kuat untuk tetap mengabdikan sebagai karyawan dalam perusahaan, kesediaan karyawan dalam berusaha sebaik mungkin atau bekerja keras demi kepentingan perusahaan tersebut, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan karyawan yang penuh terhadap tujuan perusahaan dan nilai-nilai perusahaan. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan untuk meningkatkan usaha demi kepentingan perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja bukan karena adanya perintah melainkan termotivasi dari diri sendiri. Sehingga memahami komitmen lebih mendalam, Meyer, dkk (dalam Ruvina & Zamralita, 2007) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komitmen seperti ini menyebabkan karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang digeluti karena mereka menginginkan atau karena keinginan karyawan sendiri.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuas), mengarah pada perhitungan untung-rugi, dalam diri karyawan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. sehingga komitmen karyawan dianggap sebagai harga yang harus dibayar dan dipenuhi jika karyawan meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu komitmen sebagai kewajiban karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini dapat menyebabkan karyawan dalam perusahaan bertahan pada pekerjaan yang dilakukannya karena suatu keharusan serta didasari adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

d. Indikator komitmen karyawan

Indikator komitmen karyawan menurut Spector (1998: 54) yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi

2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Ketiga aspek tersebut berhubungan erat satu sama lain, dan gabungan ketiganya merupakan indikator komitmen

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat ditunjukkan pada tabel I.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Reverensi	Variabel	Sampel	Hasil
1	Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja. Terhadap prestasi kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta (Sugiati Surayitno)	Budaya Kerja (X1) Motivasi Karyawan (X2) Prestasi Kerja (Y)	N = 72	maka dinyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman (Gilang Adhi Prabowo)	Kepuasan kerja (x1) komitmen karyawan (x2) Prestasi Kerja (y)	N = 47	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Pengaruh Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa	Motivasi (X1) Budaya Kerja (X1) Kinerja Karyawan(Y)	N = 42	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

	Barat (Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi)			Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat sehingga mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.
4	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh (Safrizal, Musnadi Said, Chan Syafruddin)	Budaya Kerja (X1) Kemampuan (X2) Komitmen Pegawai (X3) Kinerja Pegawai (Y)	N = 30	Indikator Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh
5	Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya kerja dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang (Dela Elvi Lingga L)	komitmen karyawan (X1), budaya kerja (X2) motivasi (X3) kinerja karyawan (Y)	N = 32	Dinyatakan bahwa Komitmen Karyawan, Budaya kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang

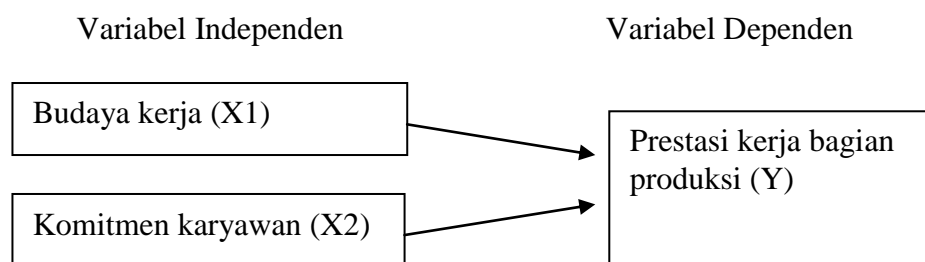
Dari hasil yang didapat banyak perbedaan pendapat dari hasil tersebut, untuk itu penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara, dengan dimaksudkan untuk mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada bagian ini akan dijelaskan kerangka pemikiran penelitian. Kerangka pemikiran penelitian menunjukkan pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Variabel dependennya adalah budaya kerja dan komitmen karyawan sedangkan variable independennya adalah prestasi kerja bagian

produksi. Hubungan antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara

**Gambar 2.1.**



#### **2.4. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proporsisi yang dapat diuji secara empiris (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002 : 73). Berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Ha : 1) Ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara
- 2) Ada pengaruh positif komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara
- 3) Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara
- HO : 1) Tidak ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara

- 2) Tidak ada pengaruh positif komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara
- 3) Tidak terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara