

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Keterlibatan kerja

a. Pengertian *Job Involvement*

(Lodahl & Kejner, 1965) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) merupakan suatu internalisasi dari nilai – nilai tentang pentingnya suatu pekerjaan bagi seorang pegawai dalam keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja dapat dikatakan sebagai tingkat sampai sejauh mana performa kerja seseorang dalam mempengaruhi harga dirinya. Keadaan dimana seseorang secara psikologis memihak terhadap pekerjaannya dan menganggap suatu pekerjaannya itu merupakan hal penting bagi dirinya. Pegawai yang memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap tempat dia kerja merupakan pegawai yang mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

(Brown, 2003) keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana pegawai secara psikologis memihak pada suatu perusahaan dan pentingnya suatu pekerjaan terhadap dirinya sendiri. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka dia akan terstimulasi oleh pekerjaannya dan dia akan tenggelam didalam pekerjaannya.

(Robbins., 2012) menyatakan karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan memihak dan akan peduli terhadap pekerjaan yang sudah

sudah bagi menurut bidangnya masing-masing. Robbins juga menambahkan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur pada pekerjaan yang dia lakukan.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan secara memihak pada pekerjaannya yang dilakukan dan benar-benar peduli terhadap jenis pekerjaan itu, seperti contoh karyawan menyumbangkan suatu gagasan mengenai kemajuan pekerjaan, dengan senang hati akan mematuhi segala peraturan yang berlaku didalam perusahaannya, mendukung seluruh kebijakan perusahaan, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaannya. Sebaliknya jika keterlibatan suatu pegawai kurang, maka pegawai cenderung tidak senang terhadap pekerjaannya dan tidak memihak terhadap perusahaannya pegawai itu pun hanya bekerja secara rutinitasnya saja.

Menurut (Hiriyappa, 2009)) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) tingkat dimana pegawai mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaannya, secara aktif dalam organisasinya, menganggap performa yang dilakukan penting untuk keberhargaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai didalam pekerjaannya. Sebaliknya kalau keterlibatan rendah maka tingkat ketidakhadiran pegawai akan tinggi.

Berdasarkan dari definisi-definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan berkomitmen terhadap organisasi ditandai dengan kepedulian terhadap organisasi, dengan kata lain keadaan dimana pegawai itu

secara psikologis memihak terhadap organisasinya dan merasa pekerjaannya itu penting bagi dirinya.

b. Karakteristik Job Involvement

Ada beberapa karakteristik yang ada didalam keterlibatan kerja yang tinggi dan rendah, menurut (Cohen, 2003) adalah

- a. karakteristik pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:
 1. Menghabiskan waktunya untuk bekerja
 2. Pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
 3. Selalu puas dengan pekerjaannya
 4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi
 5. Selalu meberikan usaha- usaha yang terbaik untuk perkembangan perusahaan
 6. Kehadiran pegawai yang tinggi dan keinginan untuk pendah rendah
 7. Motivasi untuk bekerja tinggi
- c. Karakteristik pegawai yang meiliki keterlibatn kerja yang rendah
 1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
 2. Tidak ada usaha untuk memajukan perusaahaan
 3. Tidak ada rasa peduli terhadap pekerjaan maupun perusahaan
 4. Tidak ada rasa puas terhadap pekerjaan
 5. Tidak memilik komitmen terhadap organisasi

6. Kehadiran pegawai rendah dan keinginan untuk pindah tinggi
7. Motivasi untuk bekerja rendah
8. Merasa tidak bangga terhadap organisasi

d. Dimensi Job Involvement

Menurut (Lodahl & Kejner, 1965) *Job involvement* atau keterlibatan kerja memiliki dua dimensi, yaitu :

a. *Performance self- esteem contingency*

Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana rasa harga diri seseorang sangat dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencangkup tentang seberapa besar pengaruh kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi harga dirinya (*self- esteem*). Menurut (J., Harris, Jef, & Hartman, 2002) harga diri merupakan suatu indikasi dari tingkat dimana individu sangat percaya dirinya mampu, cukup, dan berharga.

b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Mmerujuk pada tingkat sejauh mana pegawai mengidentifikasian dirinya secara psikologis psikologis memihak pada pekrjaanya atau pegawai menganggap pekerjaanya itu penting. Menurut (Cohen, 2003) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan yang tinggi merupakan orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang penting didalam pekerjaanya hidupnya. Berarti bahwa ia dapat mengekspresikan diri bahwa

pegawai menganggap pekerjaannya merupakan aktivitas penting didalam aktivitasnya yang dijadikan pusat kehidupannya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Involvement

Keterlibatan kerja (*job involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional :

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan dan senioritas

Menurut (Moynihan & S.K, 2007) menemukan bahwa usia memiliki hubungan sangat yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, pegawai yang usianya rendah maka cenderung untuk lebih puas dan akan terlibat dalam pekerjaan. Sedangkan usia yang lebih tua kurang tertarik terhadap pekerjaannya.

(Fariza & Tri, 2016) dalam penelitiannya tentang hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi kinerjanya di perusahaan itu.

f. **Dampak atau akibat dari keterlibatan kerja**

Menurut (Cohen, 2003) Keterlibatan kerja memiliki dampak yaitu :

- 1) Menghabiskan waktunya untuk berkerja.
- 2) Peduli dan puas terhadap pekerjaannya.
- 3) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- 4) Tingkat absensi dan *turn over intention* rendah.
- 5) Memiliki motivasi yang tinggi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robbins., 2012) budaya organisasi merupakan suatu nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang dapat mempengaruhi cara bertindak anggota didalam organisasi. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2007) budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional.

(Denison & Mishra, 1995) menyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen, praktik, dan perilaku organisasi. Budaya organisasi muncul karena orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi acuan untuk mengatur tingkah laku.

Budaya organisasia tidak muncul secara sendiri didalam organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Pada dasarnya budaya organisasi adalah sekumpulan dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan kepada generasi penerusnya.

Budaya organisasi sangatlah penting dalam menciptakan suatu organisasi / perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya perusahaan dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikutsertaan individu dengan perusahaan dan menjadikan pedoman perilaku dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi Menurut Denison dalam (Mulyadi & Sembiring, 2016). Ada 4 dimensi yaitu :

1. *Involvement* (Keterlibatan): sebuah budaya organisasi memiliki karakter “*Highly Involved*” dalam mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab. Hal ini dilakukan secara informal dan implisit, eksplisit dan melalui birokratis.
2. *Consistency* (Konsistensi): perusahaan juga akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi, dan *control*.
3. *Adaptability* (Adaptasi): organisasi memegang norma-norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima, menginterpretasi dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal.
4. *Mission* (Misi): perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan,

sebuah rencana strategis yang mengekspresikan visi bagaimana perusahaan di masa

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam (Mulyadi & Sembiring, 2016) menyatakan bahwa ada 12 Indikator yang ada Di Budaya Organisasi yaitu

a) Empowerment

Individu memiliki kewenangan, inisiatif, kemampuan mengelola pekerjaannya. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

b) Team Orientation

Bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama di mana setiap karyawan merasa sama-sama bertanggungjawab satu dengan lainnya. Organisasi mengutamakan usaha tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

c) Capability Development

Organisasi secara terus menerus berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan guna keunggulan daya saing dan menjawab kebutuhan bisnis.

d) Core Values

Anggota organisasi berbagi suatu set nilai-nilai yang menciptaka perasaan identitas dan ekspektasi yang jelas.

e) Agreement

Anggota organisasi mampu memperoleh kesepakatan dalam isu-isu kritikal. Dalam hal ini termasuk tingkat kesepakatan dan kemampuan mendamaikan perbedaan.

f) Coordination and Integration

Berbagai fungsi dan unit dalam organisasi mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

g) Creating change

Organisasi mampu menciptakan cara untuk beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Dalam hal ini organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat terhadap trend saat ini, dan mengantisipasi perubahan di masa yang akan datang.

h) Customer Focus

Organisasi memahami dan bereaksi kepada *customer* dan mengantisipasi kebutuhan *customer* di masa depan.

i) Organizational Learning.

Organisasi menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, mengembangkan pengetahuan.

j) Strategic direction and intent

Arahan strategik yang jelas menentukan tujuan organisasi dan memperjelas bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi.

k) Goals and Objectives

Tujuan yang berkaitan dengan misi, visi, dan strategi dan memberikan arahan yang jelas bagi setiap orang dalam organisasi pada saat bekerja.

l) Vision

Organisasi memiliki pandangan bersama mengenai masa depan yang diinginkan. Visi mencerminkan nilai-nilai utama organisasi dan menggambarkan pikiran dan perasaan orang-orang dalam organisasi. Visi juga memberikan panduan dan arah bagi organisasi.

d. Faktor – factor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins., 2012) da enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- *Observed behavioral regularities*

Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- *Norms*

Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

- *Dominant values*

Adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

- *Philosoph*

kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

- *Rules*

yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

- *Organization climate*

merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

e. Dampak Budaya organisasi

Menurut (Edison 2017) Budaya organisasi memiliki dampak yang kuat, luas dan besar terhadap kinerja individu, dan kepuasan kerja sebagai anggota organisasi, budaya organisasi memiliki sasaran untuk memberikan sebuah identitas (ciri khas) kepada anggotanya, mempermudah dalam berkomunikasi dan berinteraksi, membentuk pola perilaku yang dapat membantu pemimpin mencapai tujuan organisasi.

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

(Mathis & Jackson, 2011) menjelaskan komitmen organisasi sebagai derajat komitmen organisasi sebagai derajat yang dimana karyawan percaya dan mau menerima dari tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal meninggalkan organisasinya. Menurut (Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keistimewaan hubungan antara karyawan dengan perusahaannya dan memiliki keterlibatan kepada keputusan karyawan untuk meneruskan sebagai karyawan dalam perusahaan. .

(Denison & Mishra, 1995) menyatakan bahwa Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar untuk sistem manajemen, praktik, dan perilaku organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen Organisasi juga adalah indentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi sehingga membuat anggota organisasi tersebut ingin mempertahankan ke anggotanya dalam organisasi tersebut dan bersedia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu :

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*)

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen mungkin memiliki komitmen aktif untuk organisasinya karena keterlibatannya dengan langsung dengan petani

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

c. Faktor faktor mempengaruhi komitmen

(Steers, 1985) mengidentifikasi tiga ada faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi, kebutuhan dan keinginan yang berbeda dan tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai instansi.

d. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut (Edison, dkk, 2010) Kegagalan dalam mewujudkan apa sudah menjadi komitmen atau tekad di sebabkan bebrapa factor, diantaranya:

1. Pembuat komitmen tidak pernah melakukan evaluasi sejauh mana hasil-hasil yang sudah di capai.
2. Pada level fungsional tidak mampu menjabarkannya secara baik apa yang sudah menjadi komitmen dan atau tidak memiliki kompetensi untuk melaksakannya.
3. Komitmen yang dibuat tidak didasarkan konsensus yang jelas.
4. Meskipun ada konsensus tapi tidak konsisten dijalankan dan tidak memiliki konsekuensi apa-apa.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai *“the extent of actual work performed by individual”* atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh seorang individu Shore, (1990). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Robbins, 1998) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau criteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber

daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatk

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh (Simanjuntak, 2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Irawan, 2002) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. (Dessler, 2000) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil

yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. . Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi(IQ).
2. Kemampuan reality (knowledge + skiil).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memilki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan pekerjaan, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

5. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins., 2012) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Sehingga pegawai akan komitmen terhadap pekerjaannya karena semakin tinggi dia berperan aktif maka pegawai dianggap memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan tersebut. Semakin pegawai itu terlibat dalam organisasi maka semakin tinggi tinggi jugakomitmen pegawai tersebut di organisasi tersebut bisa dikatakan pegawai yang terlibat aktif dalam organisasi meemiliki jiwa yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Dengan adanya keterlibatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, melalui komitmen kerja yang baik akan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Penelitian

yang dilakukan (Fariza & Tri, 2016) (Logahan & Aesaria, 2014) dan penelitian yang dilakukan oleh (Novarinda & Iqbal, 2017) (Tariq *et al* 2011) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Untuk itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut (Brown, 2003) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola yang berkeyakinan, nilai, dan ekspektasi. Orang yang berkeyakinan tinggi terhadap pekerjaan adalah orang yang memiliki budaya yang tinggi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap komitmen pegawai, dengan budaya kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan jadi semakin tinggi sehingga membuat karyawan senang terhadap perusahaannya. Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan (2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu hal dimana seseorang melakukan hal yang benar benar harus dilakukan di perusahaan tersebut dan memihak serta peduli terhadap perusahaan tersebut. Bisa dikatakan seorang individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan juga memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apapun pekerjaan yang diberikan akan dilakukan sebaik mungkin oleh individu tersebut, pekerjaan yang susah maupun ringan akan dikerjakan dengan sempurna.

Berikut ini merupakan jurnal pendukung dari penelitian terdahulu mengenai keterlibatan kerja dengan kinerja. oleh (Logahan & Aesaria, 2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian sejenis yang lain adalah (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) dan yang dilakukan oleh penelitian (Shueh & Mei, 2017) juga menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan.

Dari uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis 3 dalam penelitian ini sebagai berikut

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Persepsi umum yang dipegang oleh karyawan atau anggota organisasi dan memiliki sistem kebersamaan (Robbins and Jugges, 2008) Semakin bagus budaya organisasi yang ada didalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai, bagaimana seorang pegawai itu memandang organisasi mereka sendiri dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi tersebut. Semakin tinggi budaya organisasi dan diterapkan atau diimplementasikan semakin memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja serong pegawai atau karyawan.

Jurnal pendukung dari Penelitian yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) serta (Logahan & Aesaria, 2014) dan (Siregar & Gilang, 2018) mengatakan bahwa hubungan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan .

Dari uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis 4 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H4: Budaya Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai

Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan suatu hal yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai- nilai yang dimiliki oleh organisasi organisasi, dan pegawai memiliki kemauan yang kuat untuk

tetap berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan didalam organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan betah didalam organisasi tersebut

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaan dan organisasinya. Jika seorang karyawan memiliki keterlibatan pekerjaan yang tinggi maka pada suatu perusahaan atau organisasi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi juga. Komitmen sangat penting diterapkan dalam organisasi atau pun perusahaan karena untuk menjaga tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra 2012), (Logahan & Aesaria, 2014) (Wisaksono 2014), (Adewale, Abodunde 2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis 5 dalam penelitian ini sebagai berikut

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi

Komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja

seorang pegawai tinggi akan dipengaruhi komitmen organisasi pegawai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Semakin tinggi keterlibatan kerja maka komitmen seorang akan juga semakin tinggi juga sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri menjadi semakin baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) menghasilkan komitmen organisasi berhasil memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

H6 : Komitmen Organisasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai pemediasi.

Komitmen organisasi mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan membuat komitmen seseorang terhadap pekerjaan semakin tinggi sehingga membuat kinerja karyawan semakin tinggi

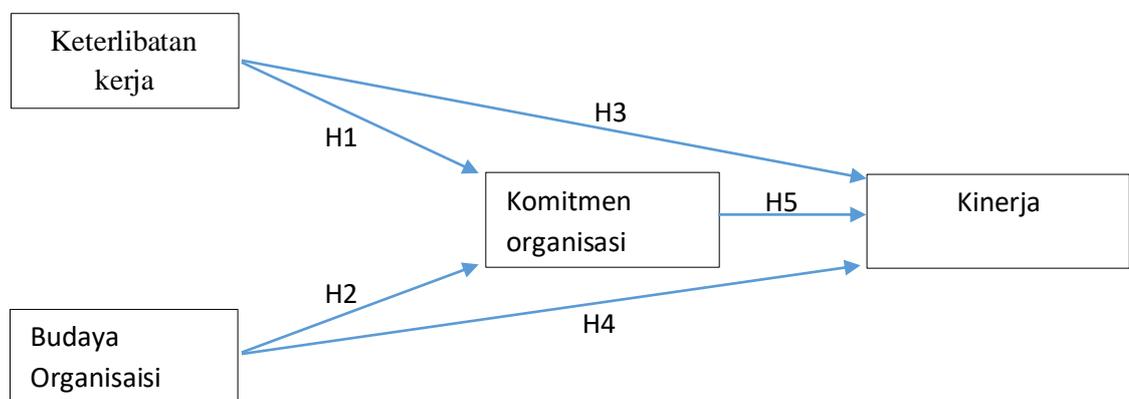
Semakin baik budaya organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi seorang pegawai dan membuat kinerja pegawai itu akan semakin tinggi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh oleh (Agus, Alwi, & Suprihatmi, 2017) yang menghasilkan komitmen organisasi dapat memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan budaya berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai memediasi.

H7 : Komitmen Organisasi memediasi Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

8. Model Penelitian

Berdasarkan logika pemikiran dan penurunan hipotesis di atas maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja dan budaya organisasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, didalam penelitian yang menjadi variabel terikat nya adalah kinerja

3. Variabel Mediasi

Variable mediasi merupakan variabel yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel mediasi yang ada didalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Sumber Hipotesis :

H1 : Fariza & Tri (2016), Logahan & Aesaria (2014), Novarinda & Iqbal (2017) dan Tari et al (2011)

H2 : Agus, Alwi & Suprihatmi, (2017), Chaterina & Intan (2012)

H3 : Logahan & Aesaria (2014), Setyorini dkk (2012) dan Sueh & Mei (2017)

H4 : Agus, Alwi & suprihatmi (2017), Logahan & Aesaria (2014), dan Siregar & Gilang (2018)

H5 : Candra (2012), Logahan & Aesaria (2014), dan Adewele (2014)