



tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Penilaian kinerja karyawan di instansi atau perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena pada dasarnya orientasi perusahaan bukan hanya untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi juga harus mengutamakan pelayanan kepada masyarakat (*service public oriented*).

Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan untuk menjadi lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas sumber daya manusia, merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Zin dalam imam aryansyah (2012) menyebutkan bahwa ada tujuh dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, kepemimpinan, integrasi dan relevansi sosial.

Penjelasan diatas menyiratkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Melalui proses-proses tersebut, sumber daya manusia (karyawan) diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Wether dan Davis (1996) mengemukakan bahwa keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan memberi pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan prosentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan menurunkan tingkat Kebosanan dan hilangnya semangat kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja mencerminkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaanya.

Komitmen organisasional merupakan variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *organization citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen akan merasa memiliki organisasi tersebut.

Hill dan Jones (dalam Riady, 2009) menyatakan bahwa perkembangan global membuat perusahaan untuk bersaing ketat memunculkan keunggulan

dalam efisiensi, keunggulan dalam mutu, keunggulan dalam inovasi (proses dan produk), serta keunggulan dalam pelayanan konsumen.

Perusahaan tidak hanya dituntut bersaing pada strategi penawaran produk perusahaan, tetapi juga kualitas kinerja perusahaan, yaitu bagaimana perusahaan dapat memberikan pelayanan yang baik dan produk yang bermutu terhadap konsumen. Menciptakan keunggulan dibanding perusahaan lainnya untuk mendapatkan kepuasan konsumen yang hasilnya akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Penjelasan diatas, menjelaskan bahwa persaingan global telah mendorong perusahaan industri kreatif untuk mencapai suatu organisasi pengelolaan yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dapat meningkatkan skala ekonomis dan kemampuan kompetitif perusahaan. Pengelolaan yang tentunya membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Pengelolaan terhadap sumber daya Manusia yang mampu mengelola modal, metode dan mesin untuk memberikan hasil yang optimal terhadap produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi dan bonafiditas suatu perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Terlebih pada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam inovasi-inovasi keunggulan. Kinerja dari sumber daya manusia akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap

kualitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan akan memberikan dedikasi yang tidak normal dalam perusahaan, dalam artian karyawan akan dengan sukarela mengerjakan tugas-tugas yang bukan menjadi kewajibannya. Dalam keadaan seperti ini bisa dikatakan karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dari beban tugas yang sudah di atur secara sistematis oleh perusahaan, dari segi kesejahteraan, status karyawan antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Non-tetap jelas jauh berbeda. Gaji bulanan selisih jauh. Tapi dari segi kualitas, kedisiplinan dan kinerja, karyawan tetap belum tentu lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan non-tetap.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan akan memberikan dedikasi yang tidak normal dalam perusahaan, dalam artian karyawan akan dengan sukarela mengerjakan tugas-tugas yang bukan menjadi kewajibannya. Dalam keadaan seperti ini bisa dikatakan karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dari beban tugas yang sudah di atur secara sistematis oleh perusahaan. Dari segi kesejahteraan, status karyawan antara

Karyawan Tetap dengan Karyawan Non-tetap jelas jauh berbeda. Gaji bulanan selisih jauh. Tapi dari segi kualitas, kedisiplinan dan kinerja, karyawan tetap belum tentu lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan non-tetap.

Dewasa ini, status kepegawaian karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, karena status kepegawaian secara tidak langsung dipandang dapat mempengaruhi jalannya sistem di perusahaan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa status kepegawaian yang merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan dipandang mampu meningkatkan peran serta dan kontribusi para anggota atau karyawan terhadap perusahaan. Status kepegawaian yang diharapkan oleh karyawan untuk penghargaan atas kinerja dan peran dalam perusahaan.

Menurut Martin dan Nicholas (dalam Kurniasari, 2004) dalam membentuk komitmen organisasi, individu harus merasa memiliki organisasi, dengan kata lain karyawan mempunyai perasaan menjadi bagian dalam organisasi. Selanjutnya, seorang karyawan juga harus merasa bergairah dalam pekerjaannya. Untuk menciptakan keadaan seperti hal tersebut maka manajemen diuntut mampu menciptakan suatu iklim yang mendukung untuk mencapai komitmen organisasi yang kuat.

Dengan visi dan misinya yang kuat, maka seluruh pegawai terdorong dengan kuat pula untuk berkomitmen tinggi, secara bersama-sama, selalu berbuat dan berpikir inovatif, dan juga dengan baiknya melayani masyarakat, kinerja karyawan dan komitmen yang kuat mempunyai peranan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik.





Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Dan hasil penelitian tersebut dari analisis regresi berganda diketahui bahwa *trait* kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia.

Hasil penelitian lain yang menggunakan komitmen organisasi sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto, Program Studi Magister Sains Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada dengan judul, "Komitmen Sebagai Mediator Pengaruh Iklim Inovatif dan Kecocokan Individu-Tim Terhadap Kinerja". Dengan hasil penelitian bahwa peran komitmen sebagai mediator pengaruh iklim inovatif dan kecocokan individu-tim tidak terbukti. Hal itu berlaku baik pada komitmen keseluruhan maupun pada 3 bentuk komitmen, yaitu afektif, kesinambungan, dan normatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Sebuah studi pada pemerintah daerah Kabupaten Demak dengan judul, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik". Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik; (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Tofan Hasan Maulana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung. Dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”. Dan hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Secara parsial hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,681 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,702. Secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang kuat dengan nilai 0,735 terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi masing-masing adalah 17,6% dan 36,4%. Secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 54% dan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfin Firmansyah, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional, Jawa Timur. Dengan judul, ”Pengaruh Motivasi dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KALIMANTAN STEEL di Surabaya”. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (a) Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima. (b) Faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Hasil penelitian lain yang menggunakan status kepegawaian sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sholihah, Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga dengan

judul,” Hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru MI Se-kecamatan Sususkan)”. Dengan hasil penelitian dari penelitian ini, membuktikan bahwa secara umum status kepegawaian (PNS-Non PNS ataupun Sertifikasi-Non Sertifikasi) tidak berhubungan dengan kinerja guru. Meskipun ada satu pola ditemukan bahwa ketika kinerja guru dinilai oleh diri guru sendiri hasilnya signifikan. Artinya bahwa guru tersertifikasi kinerjanya lebih baik dari guru yang belum sertifikasi

Penelitian yang dilakukan oleh Rini Sarianti dan Della Engla Sari, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Oktober 2008, Vol.3. dengan judul “Perbedaan Motivasi Berprestasi Atas Dasar Status Karyawan dan Tingkat Pendidikan di PT. NIM (NUSANTARA INDAH MAKMUR) Padang. Dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : 1) Motivasi berprestasi karyawan kontrak yang berpendidikan rendah maupun tinggi berada pada kriteria tinggi, 2) Motivasi berprestasi karyawan tetap yang berpendidikan rendah maupun tinggi juga berada pada kriteria tinggi. Hasil analisis data dari penelitian ini tidak menunjukkan perbedaan motivasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. NIM (NUSANTARA INDAH MAKMUR) Padang.

Dari penelitian sebelumnya banyak judul penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi maupun status kepegawaian, namun dari pencarian peneliti belum menemukan penelitian dengan judul yang sama yaitu “hubungan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi karyawan ditinjau dari status kepegawaian”. Dimana pada penelitian ini, variabel terikat menggunakan Komitmen Organisasi dan variabel bebas

