# BAB II

# KAJIAN TEORETIK

## A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Muhammad Rizki Nur Kurniawan melakukan penelitian tentang komitmen organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik". Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan ini guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi di pemerintah daerah kabupaten Demak. Penelitian dilakukan dengan metode survei kuesioner pada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sekretaris SKPD, dan kepala bagian di seluruh SKPD pemerintah daerah kabupaten Demak. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 124 responden, tapi hanya 80 responden yang mengisi kuesioner tersebut. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian 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. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah variabelnya, penelitian yang dilakukan Muhammad Rizki Nur Kurniawan ini menggunakan 4 variabel, yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel, yaitu komitmen organisasi dan kinerja.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

R.M. Ardian Avrianto Handoyo melakukan penelitian tentang komitmen organisasi akuntan publik di Semarang, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention Auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang)". Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Ardian Avrianto Handoyo ini guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi akuntan publik di Semarang. Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan gaji (secara simultan) terhadap *turnover intention* auditor digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebar 133 kuesioner pada 16 kantor akuntan publik di Semarang . Dari jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang diterima kembali sebanyak 75 kuesioner yang semuanya dapat digunakan untuk keperluan analisis. Hal ini menunjukkan bahwa *respon rate* dari para responden sebesar 56,4 %. Penelitian ini diukur dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan gaji (secara simultan) terhadap *turnover intention* auditor, sehingga kepuasan kerja auditor yang tinggi, komitmen auditor terhadap organisasi yang tinggi dan kepuasan auditor terhadap gaji yang tinggi akan dapat menurunkan *turnover intention* auditor di KAP tempat mereka bekerja. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah teknik analisa datanya, kalau R.M. Ardian Avrianto Handoyo ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan peneltian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Ni Made Dwi Puspitawati melakukan penelitian tentang komitmen organisasi Hotel Bali Hyatt Sanur, dengan judul "Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur". Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati ini guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi Hotel Bali Hyatt Sanur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Bali Hyatt Sanur yang langsung berhadapan dengan konsumen. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* dan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka jumlah sampel adalah 166 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasional, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kualitas layanan, (3) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kualitas layanan. Implikasi dari penelitian ini bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting untuk diperhatikan demi menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan yangn terbaik sehingga konsumen merasa puas. Yang membedakan dengan penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah sampelnya. Kalau penelitian yang dialakukan Ni Made Dwi Puspitawati menggunakan 166 responden, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 50 responden.

Suparman SE. Melakukan penelitian tentang komitmen organisasi pemerintah daerah kabupaten Sukamara di propinsi Kalimantan Tengah, dengan judul "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (studi pada pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Sukamara di propinsi Kalimantan Tengah)". Penelitian yang dilakukan oleh Suparman SE. Ini guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi pemerintah daerah kabupaten Sukamara di propinsi Kalimantan Tengah. Responden penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimatan Tengah, sejumlah 121 pegawai. Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS, digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimatan Tengah, masing-masing unit organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Serta kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Yang membedakan penelitian perangkat unak yang digunakan untuk menganalisis data. Kalau penelitian yang dilakukan Suparman SE ini menggunakan perangkat lunak AMOS untuk menganalisis data, sedangkan penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS.

## B. Kerangka Teori

### 1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.[15]

Komitmen organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.[16]

---

[15] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira GhaliaIndonesia Area Yogyakarta)*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 38

[16] Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu, "*Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*", Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Surabaya, hal. 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai "identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi".[17]

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi,[18] dengan memperlihatkan ciri-ciri:

1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya

Komitmen organisasi adalah [19]:

1) Perasaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi
2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
3) Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi

Komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi

[17] Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*", STIE Perbanas Surabaya, vol. 2, no. 2, hal. 220

[18] R.M. Ardian Avrianto Handoyo, 2004, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Kupuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, hal. 14

[19] R.M. Ardian Avrianto Handoyo, 2004, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Kupuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor"*, hal. 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.[20]

Komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.[21]

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari pada individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi.[22] Hal tersebut dibagi menjadi tiga perkara[23] seperti berikut:

1) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini bersesuaian dengan kehendak dan kemauan pekerja terhadap organisasi. Apabila pekerja merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi kemauannya maka mereka akan memberikan sepenuh komitmen terhadap organisasi.
2) Berkaitan dengan persediaan untuk berusaha bersunguh-sungguh atas nama organisasi. Pekerja merasakan bertanggungjawab untuk membangunkan organisasi dan rasa sayang terhadap organisasi.

---

[20] Gde Bayu Surya Parwita, 2013, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)*", Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar, hal. 4

[21] Dr. Edy Sutrisno, M.SI., 2010, "*Budaya Organisasi*", Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 295

[22] Ab. Aziz Yusof, 2007, "*Keinsanan Dalam Pengurusan*", Lohprint SDN. BHD., Kuala Lumpur, hal. 106

[23] Ab. Aziz Yusof, 2007, "*Keinsanan Dalam Pengurusan*", hal. 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi sebagian daripada ahli organisasi). Pekerja mau terlibat dalam organisasi dan memperkukuhkan kedudukannya supaya merasa dirinya diperlukan dan dihargai. Ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi daripada pekerja.

Menurut saya komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, serta keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional,[24] antara lain:

1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi
4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

[24] Ni Made Dwi Pusapitawati, 2013, "*Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*", Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar, hal. 32-33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi,[25] yaitu :

1) Faktor personal yang meliputi *job satisfaction*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jos*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional,[26] yaitu :

1) Promosi
2) Karakteristik pekerjaan
3) Komunikasi
4) Kepemimpinan
5) Pertukaran ekstrinsik
6) Pertukaran instrinsik
7) Imbalan ekstrinsik

---

[25] Ni Made Dwi Pusapitawati, 2013, "*Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*", hal. 33

[26] GDE Bayu Surya Parwita, 2013, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)",* Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar, hal. 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Imbalan intrinsic

c. Motif Komitmen Organisasi

Ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya,[27] antara lain:

1) *Side-Best Orientation*

*Side-Best Orientation* ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang di alami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut

2) *Goal-Congruence Orientation*

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi

Tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi,[28] yaitu:

a. Prestasi kerja

Adanya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

b. Keterlambatan dan absensi

---

[27] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira GhaliaIndonesia Area Yogyakarta)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 39-40

[28] R.M. Ardian Avrianto Handoyo, 2004, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Kupuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, hal. 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat pada waktunya.

c. Pergantian tenaga kerja (*turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

Sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan komitmen karyawan pada organisasi,[29] yaitu :

a. *Make it charismatic.* Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
b. *Build the tradition.* Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
c. *Have comprehensive grievance proceduresv.* Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
d. *Provide extensive two*-way communications. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

[29] GDE Bayu Surya Parwita, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar),* Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar, hal. 20-22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Create a sense of community.* Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama dan berbagi.

f. *Build value* – based homogeneity. Membangun nilai yang didasarkan adanya kesamaan.

g. *Share and share alike.* Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi, penampilan fisik dll.

h. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork.* Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama.

i. *Get together.* Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

j. *Support employee development.* Karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan.

k. *Commit to actualizing.* Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitasnya.

l. *Provide first year job challenge.* Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

m. *Enrich dan empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.

n. *Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.

o. *Provide development activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untu merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengans sendirinya hal tersebut akan memotivas karyawan untuk terus berkembang.

p. *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

q. *Put it in writing.* Data – data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi dll sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekadar lisan.

r. *Commit to people first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

s. *Hire ”right kind” managers.* Bila pimpinan ingin menanamkan nilai – nilai, kebiasaan – kebiasaan , aturan – aturan , disiplin dll pada bawahan sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari – hari .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

t. *Walk the talk.* Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata – kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata – kata.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen[30] adalah sebagai berikut :

a. Bertanggung jawab

Karyawan yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini berarti pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras memecahkan masalah, dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan

b. Konsisten

Suatu komitmen yang kecil atau tidak dihargai sering menjadi lebih buruk dari pada tidak memiliki komitmen sama sekali. Konsistensi karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besarbesaran atas komitmen yang konsisten

c. Proaktif

Sebuah komitmen dapat muncul apabila karyawan memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut karyawan dapat menyelesaikan masalah-

[30] Rozy Munarko Wijaya, 2009, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Bengkel PT. PAL Di Surabaya*", Skripsi, Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, hal. 11-12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah perusahaan dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen karyawan dapat timbul dengan sikap proaktif tersebut

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan [31]:

a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Meembuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahan kan komunikasi
b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan bedasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan, membentuk tradisi
c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehansif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif
d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadialan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama
e. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan

[31] Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M. Ph.D., 2010, "Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan", PT Bumi Aksara, Jakarta, hal. 250

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan pada karyawan tanpa jaminan

**2. Kinerja**

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[32]

Kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan.[33]

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan.[34]

Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang di capai dengan unjuk kerja.[35]

---

[32] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira GhaliaIndonesia Area Yogyakarta)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 25

[33] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening"*, hal. 26

[34] R.A. Adi Puspa Sawitri, 2011, "*Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (StudiEmpiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 27

[35] Leo Addy Chandra, 2013, "*Pengaruh Gaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat* ", vol. 1, no. 3. hal. 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.[36]

Kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan.[37]

Pendapat lain mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur.[38]

Pendapat yang sama bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.[39]

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[40]

---

[36] Rozy Munarko Wijaya, 2009, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawana Bagian Bengkel PT. PAL Di Surabaya*", Skripsi, Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, hal. 17

[37] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira GhaliaIndonesia Area Yogyakarta)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 26

[38] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening"*, hal. 26

[39] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening"*, hal. 27

[40] Asri Laksmi Riani, 2011, "Budaya Organisasi", Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dukeluarkan individu pada pekerjaannya.[41]

b. Faktor - faktorYang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja[42] adalah sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Faktor Individu meliputi : kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor Psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Faktor Organisasi yaitu : Struktur Organisasi, desain pekerjaan.

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.[43]

Faktor kinerja berasal dari kemampuan dan motivasi. Berikut penjelasannya :

1) Faktor Kemampuan

---

[41] Asri Laksmi Riani, 2011, "Budaya Organisasi", hal. 98

[42] Muhammad Rizki Nur Kurniawan, 2011, "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 28-29

[43] Muhammad Rizki Nur Kurniawan, 2011, "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik"*, hal. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dankemampuan reality *(knowledge + skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawanyang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior,very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadaiuntuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka akan mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

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

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.[44]

[44]Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira GhaliaIndonesia Area Yogyakarta)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja,[45] adalah:

1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja
2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakn taraf pengertian dan peneriamaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3) Tingkat motivsi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku

Terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kineja,[46] yaitu:

1) Variabel individu

   Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap
2) Variabel situasional

   Variabel situasional menyangkut dua faktor, yaitu:

   (a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, system upah serta lingkungan sosial

   (b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature

[45] Asri Laksmi Riani, 2011, "Budaya Organisasi", Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 100
[46] Asri Laksmi Riani, 2011, "Budaya Organisasi", hal. 100-101

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,[47] adalah:

1) Efektivitas dan efisiensi

   Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerjadiukur oleh efektivitas dan efisiansi

2) Otoritas dan tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpah adanya tumpang-tindih tugas

3) Disiplin

   Secara umumdisiplin menunjukkan suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peratuaran dan ketetapan perusahaan

4) Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dan bentik ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

c. Kriteria Penilaian Kinerja

Tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda,[48] yaitu

1) Penilaian Kinerja Berdasarkan Hasil (*Result-Based Performance Appraisal*)

   Tipe ini merumuskan prestasi kerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*).

[47] Dr. Edy Sutrisno M.S.i, 2010, "Budaya Organisasi", Kencana, Jakarta, hal. 176-178

[48] Rozy Munarko Wijaya, 2009, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawana Bagian Bengkel PT. PAL Di Surabaya*", Skripsi, Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, hal. 19-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sasaran yang harus dicapai dalam penilaian ini telah ditetapkan terlebih dahulu. Penetapan sasaran seperti ini dikenal dengan istilah *Management ByObjective* (MBO). MBO digunakan sebagai dasar penilaian / evaluasi prestasi dari para karyawan, dan fokusnya biasanya langsung pada apa yang telah dicapai oleh karyawan.

2) Penilaian Kinerja Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based Performance Appraisal*)

Tipe ini mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir (*end result*). Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*). BARS menganggap karyawan bisa memberikan uraian yang tepat mengenai prestasi kerja yang efektif dan yang tidak efektif.

3) Penilaian Kinerja Berdasarkan Kebijaksanaan (*Judgment-Based Performance Appraisal*)

Ada dua tipe penilaian yang didasarkan pada Judgment ini, yaitu :

(*a*) *Rating Method*

Metode ini melibatkan sejumlah perilaku yang terkait dengan pekerjaan yang secara longgar dirumuskan, dan penilai (*rater*) diminta untuk menjawab dimensi dimensi perilaku itu pada beberapa skala nilai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) *Ranking Method*

Disini penilai (*rater*) dipaksa untuk menggunakan mereka yang dinilai(*rate*) pada satu atau beberapa dimensi prestasi kerja. Semua pekerjaandirankingkan dari yang paling baik hingga yang paling jelek.

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan[49] adalah sebagai berikut:

1) Quantity of work: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
2) Quality of work: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3) Job knowledge: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4) Creativeness: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaiakan persoalan-persoalan yang tombul
5) Cooperation: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesame anggota organisasi
6) Dependability: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7) Initiative: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya

[49] Asri Laksmi Riani, 2011, "Budaya Organisasi", Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 99-100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Personal qualities: menyagkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi

- **Perspektif Islam**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia,[50] Edisi Keempat, Departemen Pendidikan Nasional, kata "Komitmen" memiliki arti:

- Perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak
- Tanggung jawab
- Komitmen adalah sesuatu yang membuat seorang pekerja menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, sekalipun tugas itu amat berat dan upah yang diperoleh tidak sepadan.
- Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati dan tekad demi mencapai sebuah tujuan, sekalipun ia belum dapat mengetahui hasil akhir dari tujuan tersebut. Berjerih payah dan berkorban demi menyelesaikan tujuannya, sekalipun semua orang meninggalkannya.

Komitmen dalam islam terwujud dalam sikap amanah dan istiqomah.

إِنَّ ٱلَّذِينَ قَالُواْ رَبُّنَا ٱللَّهُ ثُمَّ ٱسۡتَقَـٰمُواْ تَتَنَزَّلُ عَلَيۡهِمُ ٱلۡمَلَـٰٓئِكَةُ أَلَّا تَخَافُواْ وَلَا تَحۡزَنُواْ وَأَبۡشِرُواْ بِٱلۡجَنَّةِ ٱلَّتِي كُنتُمۡ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

[50] https://ricky2phos.wordpress.com/2011/10/15/apakah-arti-komitmen/ diakses pada selasa 2 juni 2015 pukul 12.56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".[51]

إِنَّ ٱلَّذِينَ قَالُواْ رَبُّنَا ٱللَّهُ ثُمَّ ٱسۡتَقَـٰمُواْ فَلَا خَوۡفٌ عَلَيۡهِمۡ وَلَا هُمۡ يَحۡزَنُونَ ١٣

Artinya:

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita.[52]

Rosulullah SAW. bersabda: "*Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati*", yaitu *komitmen* diatasnya dan tidak mangkir darinya. Seorang muslim menunaikan seluruh hak dan kewajibannya, dan tidak lari darinya. Tidak mencari-cari alasan untuk menggugurkannya atau lepas darinya. Bahkan, agama dan imannya mengajarkan dia untuk menunaikan hak-hak dan setia dengan perjanjian dan kesepakatan.[53]

Mengapa komitmen begitu penting? karena amanah itu sangat penting. Ini dapat dilihat dari beberapa ayat dan hadist berikut :

---

[51] Al-Qur'an dan terjemahannya, *Fushilat: 30*
[52] Al-Qur'an dan terjemahannya, *Al-Ahqaf: 13*
[53] http://wahdahpalu.or.id/komitmen-terhadap-setiap-perjanjian-dan-kesepakatan/ diakses pada selasa 2 juni 2015 pukul 20.08

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إِنَّا عَرَضْنَا ٱلْأَمَانَةَ عَلَى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَٱلْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا ٱلْإِنسَٰنُ ۖ إِنَّهُۥ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya:

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh.[54]

Rasulullah SAW. bersabda, "*Jika amanah diabaikan maka tunggulah kiamat." Sahabat bertanya, "Bagaimanakah amanah itu disia-siakan, wahai Rasulullah?" Rasulullah saw. menjawab, "Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran*." (Al-Bukhari)[55]

وَتَرَىٰ كُلَّ أُمَّةٍ جَاثِيَةً ۚ كُلُّ أُمَّةٍ تُدْعَىٰٓ إِلَىٰ كِتَٰبِهَا ٱلْيَوْمَ تُجْزَوْنَ مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٢٨﴾

Artinya:

Dan (pada hari itu) kamu Lihat tiap-tiap umat berlutut. tiap-tiap umat dipanggil untuk (melihat) buku catatan amalnya. pada hari itu kamu diberi Balasan terhadap apa yang telah kamu kerjakan.[56]

---

[54] Al-Qur'an dan terjemahannya, *Al-Ahzab: 72*

[55] https://nadzzsukakamu.wordpress.com/2010/10/10/komitmen-dan-amanah/ diakses pada selasa 2 juni 2015 pukul 19.31

[56] Al-Qur'an dan terjemahannya, *Al-Jatsiyah: 28*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maka dari itu, organisasi harus mampu mempertanggungjawabkan apapun yang telah diperbuatnya, walaupun salah satu anggota yang melakukan perbuatan tersebut, sehingga harus ada kesatuan arah dan kesatuan komando juga komitmen dari para anggota.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Al-Qur'an dan Hadits juga menyuruh umat muslim untuk berkomitmen pada organisasi.

Kinerja dalam pandangan islam adalah:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[57]

Rasulullah SAW bersabda: "*Lâ 'alaykum an ta'jabû bi ahadin hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*, kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya". Jelas sekali bahwa ungkapan "hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû" merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang. Hadis lain

[57] Al-Qur'an dan terjemahannya, *At-Tawbah: 105*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berasal dari Abu Sa'îd ra., Sa'îd ibn Sa'âd ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah SAW. bersabda: "*Innallâha mustakhlifukum fî hâ fa yanzhura kayfa ta'amalûn*" (HR Muslim). Ungkapan "*kayfa ta'amalûn*" menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari "hablun minan nâs". Setelah bekerja dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil; baik atau buruk.[58]

Sudah jelas bahwa islam juga menganjurkan untuk melakukan penilaian kinerja. Dari beberapa uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa Allah juga menilai kinerja kita.

## C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah model berfikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kesinambungan antara dua variabel atau lebih di dalam penelitian. Paradigma penelitian ini terbentuk dalam gambar model untuk menggambarkan alur dan proses pelaksanaan kegiatan.[59] Dalam penelitian yang berjudul pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya, maka paradigma penelitian yang bisa dibuat adalah sebagai berikut :

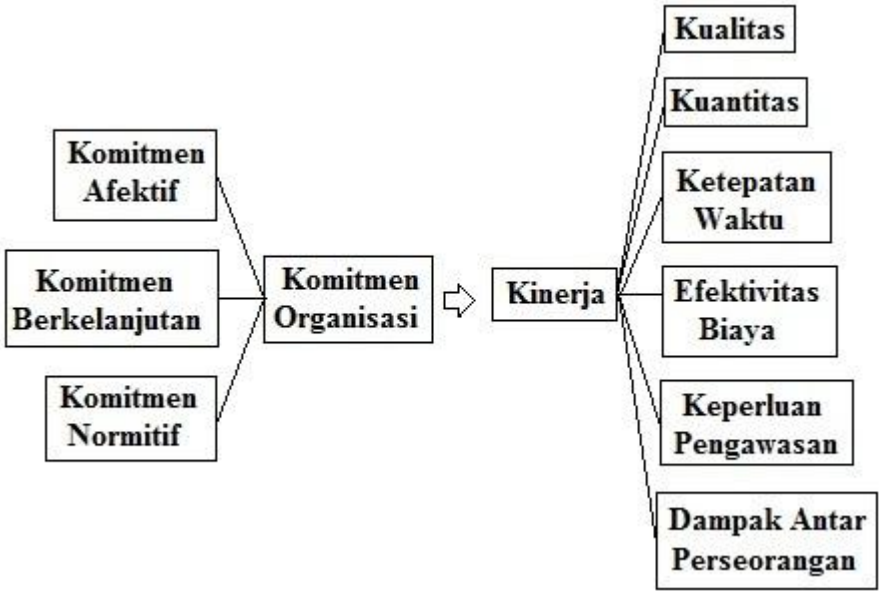
---

[58] (https://jejakkebaikan.wordpress.com/2012/03/26/al-quran-dan-penilaian-kinerja-2/) diakses pada selasa 2 juni 2015 pukul 13.17

[59] Abd. Rahman Chudlori dan Aun Falestien Faletehan, DKK, 2011, "*Buku pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen Dakwa*h", Surabaya, hal. 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**




Bahwasannya: X berpengaruh terhadap Y

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[60] Hipotesis pada penelitian ini adalah :

Ha: Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Ho: Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya

[60] Sugiyono, 2010, *metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*, Alfabeta, Bandung, hal. 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id