

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan, tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai tujuannya dengan optimal harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Irianto (2001) dalam Sutrisno (2019), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi, dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang

selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Moehariono (2010) dalam Baihaqi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai

dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kashmir (2016) dalam Nurnida dan Prasetyo (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai yang dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang diberikan dengan baik maka organisasi akan mencapai tujuan yang optimal.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Mangkunegara (2014:10-11) dalam Yulianti (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

c. Model Kinerja

Menurut Sinambela (2019:490) model ini mengimplikasikan bahwa peranan penting manajemen adalah memahami bagaimana berbagai komponen organisasi saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana hubungan ini dapat memperbesar kemungkinan berhasilnya organisasi. Terdapat tiga dimensi utama dari model ini yaitu :

1) Optimasi tujuan

Optimasi adalah sarana pengimbang berbagai tujuan yang bertentangan, sehingga setiap tujuan menerima cukup perhatian dan sumber daya selaras dengan tingkat kepentingannya bagi organisasi. Dengan demikian, nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasilnya dengan tujuan organisasi, bukan dengan pertimbangan peneliti.

2) Perspektif Sistem

Penggunaan perspektif sistem menekankan pentingnya arti interaksi organisasi lingkungan perspektif, sistem ini memusatkan perhatian pada hubungan antara komponen-komponen baik yang terdapat di dalam maupun diluar organisasi.

3) Tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Kahpi (2017) yaitu :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan, kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Rivai (2015:298) dalam Juliansyah (2019). Kompetensi merupakan serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan atau tugas yang dimiliki. Kompetensi adalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik untuk individu maupun organisasi.

b. Pentingnya Kompetensi

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai dan apabila tujuan tersebut tercapai maka dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen

kinerja, perencanaan dan sebagainya (Wibowo(2014:109-134) dalam Juliansyah (2019). Kompetensi sebagai modal dasar seseorang atau organisasi dalam merealisasikan apa yang menjadi tujuannya atau tujuan organisasi. Oleh karena itu kompetensi karyawan sangat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Menurut Pribadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Prediktor kesuksesan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

2) Merekrut karyawan yang handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.

3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan

Identifikasi kompetensi yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

c. Teori Kompetensi

Kompetensi yang memadai sangat diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang pekerjaan. Salah satu teori yang mencakup kapabilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi permintaan tersebut yaitu teori *person-job fit* (Cable and DeRue, 2002)

dalam (Bangun dkk 2017). Menurut Sekiguchi (2004) dalam Bangun dkk (2017) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

d. Jenis Kompetensi

Hutapea dan Thoah (2008:3) dalam Sartika (2015) ada beberapa jenis kompetensi yaitu :

- 1) Kompetensi teknis atau fungsional (*technical functional competence*) atau dapat juga disebut dengan istilah *hard skills/ hard competency* (kompetensi keras). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
- 2) Kompetensi perilaku (*behavioral competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*). Kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa.
- 3) Kompetensi pengetahuan atau keterampilan individu. Penekanan pengertian kompetensi jenis ini adalah kepemilikan pengetahuan dan keterampilan.

e. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2009), Mujiatun (2015) :

- 1) Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Nilai (value), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 4) Kemampuan (skill), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 5) Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (interest), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kuntjoro (2015:1) dalam Juliansyah (2019) komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi

kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Pendapat lain dari Luthans (2006:124) dalam Pratama dkk (2016) komitmen organisasional merupakan sikap kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan mengungkap perhatian pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa loyalitas terhadap organisasi dan dapat bekerja sama dengan baik dalam sebuah organisasi tersebut.

b. Pentingnya Komitmen Organisasi

Menurut Baron dan Greenberg (2003:174) dalam Pratama dkk (2016) perwujudan tingginya komitmen organisasional karyawan kepada organisasi adalah rendahnya tingkat perputaran karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya motivasi kerja dan prestasi kerja. Terdapat empat hal yang berkaitan dengan pentingnya komitmen organisasi menurut Luthans (2006:174) dalam Pratama dkk (2016) yaitu menunjukkan keterikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi aktif memajukan perusahaan, peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi, mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi. Studi Allen dan Meyer (2009) dalam

Respatiningsih dan Sudirjo (2015) membagi komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*)
- 2) *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*)
- 3) *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*)

Pratama dkk (2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi bukan hanya mencakup sikap loyalitas terhadap organisasi, tetapi proses yang berjalan dimana karyawan dapat memberikan kepedulian yang penuh kepada organisasi dan akan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi yang dapat diukur dari komitmen organisasional pegawai, yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :
 - a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b) Loyalitas terhadap organisasi.
 - c) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator :
 - a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator :
 - a) Kemauan bekerja
 - b) Tanggungjawab memajukan organisasi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan antara kompetensi, dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Berikut tabel 2.1 penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis dan Tahun | Variabel Penelitian | Hasil |
|---|---------------------------------|--|--|
| Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja | | | |
| 1. | Meutia dkk (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi Sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja | Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja |
| 2. | Sartika (2015) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 3. | Kahpi dan Khurosaini dkk (2017) | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak | Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 4. | Ataunur dan Ariyanto (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Fransinatra (2018) | Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Pujo Raharjo dkk (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Desain kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang) | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7. | IWG Sarmawa dkk (2015) | Commitment and Competency As An organizational Citizenship Behaviour Predictor and Its Effect On The Performance | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|
| 8. | Daly (2015) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja | | | |
| 1. | Novita dkk (2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang | Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Respatiningsih dan Sudirjo (2015) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pematang | Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| 3 | Lineker dkk (2016) | Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Dharma Balikpapan | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Novelia dkk (2016) | Pengaruh Komitmen dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan) | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Rahayu (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik) | Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi | | | |
| 1 | Juliansyah (2019) | Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC) | Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi |

| | | | |
|--|---------------------------------------|---|--|
| 2 | Yamali (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi | Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi |
| 3 | Nurlaely dan Riani (2016) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi | Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi |
| 4 | Setiadi dkk (2016) | Analisis Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Akademi Kepolisian) | Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi |
| Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja | | | |
| 1. | Nur Sangadah dan Tjahjaningsih (2017) | Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang | Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja |
| 2. | Diarini dkk (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar | Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja |
| 3. | Yuliantini dkk (2017) | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang | Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja |
| 4. | Murniasih dan Sudarma (2016) | Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan di mediasi Komitmen Afektif | Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja |

| | | | |
|----|----------------------|---|--|
| 5. | Rantesalu dkk (2016) | The Effect of Competence, Motivation and organizational Culture on Employee Performance : the Mediating Role of Organizational Commitment | Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja |
|----|----------------------|---|--|

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Teori *person-job fit* dari Cable and DeRue yaitu salah satu teori yang mencakup kapabilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi permintaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan hasil dari indikator kinerja yaitu kualitas. Dengan kompetensi yang mereka miliki mereka mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Pegawai di RSUD Permata Medika Kebumen dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi agar tercipta kinerja yang optimal. Pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki setiap karyawan menjadi bekal mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di RSUD Permata Medika Kebumen. Dalam bidangnya masing-masing, seorang pegawai tenaga kesehatan juga harus mengimbangi dengan nilai atau perilaku serta *attitude* yang baik agar tercapai kinerja yang diharapkan oleh instansi maupun pasien dan keluarga.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliansyah (2019), M Nurlaely dan Riani (2016), Setiadi dkk (2016),

Yamali (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin berkompeten pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan maka akan mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Teori komitmen normatif berkaitan dengan nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*). Pegawai di RSUD Permata Medika Kebumen sebagian besar adalah pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dengan pendidikan minimal D3. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi pula dalam sebuah organisasi. Adanya komitmen pegawai yang berkompetensi menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Selain berkaitan dengan komitmen normatif, status pegawai RSUD Permata Medika juga berkaitan dengan komitmen berkelanjutan atau *continuance commitment*. Karyawan akan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*). Hal ini berkaitan pula dengan indikator kompetensi yakni *interest* atau minat.

Sebagai tenaga utama di RSUD Permata Medika Kebumen, tenaga kesehatan dituntut untuk dapat berkomitmen tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja. Pegawai tenaga kesehatan RSUD Permata Medika Kebumen secara emosional terikat akan pekerjaan dan organisasi instansi (*affective commitment*). Pemahaman dan *attitude* yang baik menjadikan mereka dapat menciptakan kerja sama yang baik antar karyawan dan berkomitmen tinggi terhadap RSUD Permata Medika Kebumen.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sartika (2015), Kahpi dkk (2017), Pujo Raharjo dkk (2015), Daly (2015), Ataunur dan Ariyanto (2015), Fransinatra (2018), IWG Sarmawa dkk (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli, artinya bahwa peningkatan kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

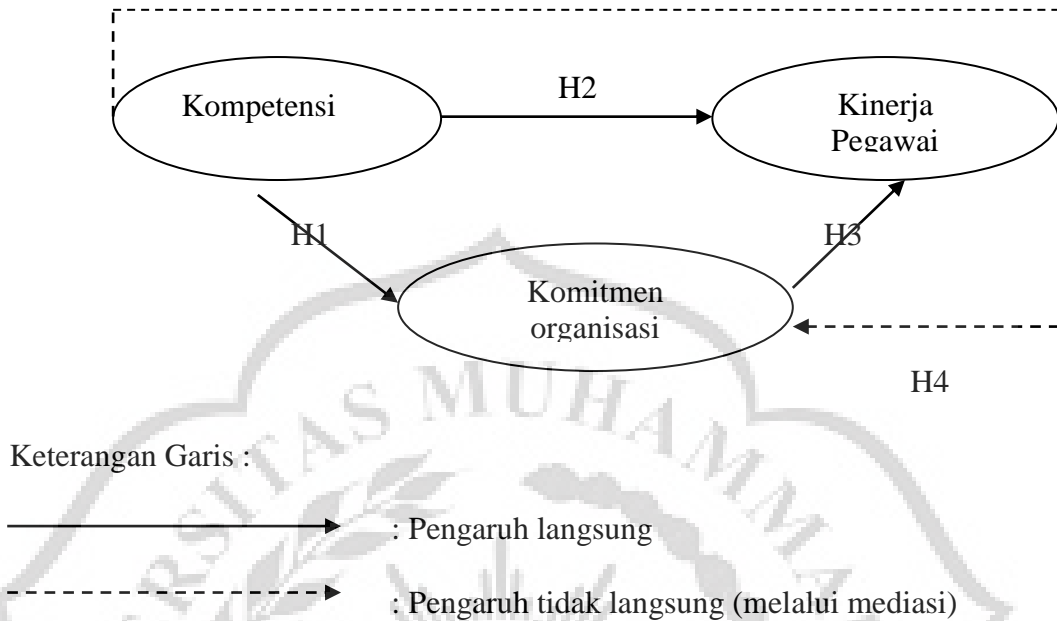
Teori *affective commitment* berkaitan dengan keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional. Dalam hal ini tenaga kesehatan merasa mempunyai nilai dan keterikatan yang sama terhadap organisasi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting terhadap kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja dengan baik dan mempunyai sikap loyalitas terhadap organisasi. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab agar mencapai hasil yang optimal.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lineker dkk (2016), Rahayu (2017), Novelia dkk (2016), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi mempunyai peranan penting untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang akan semakin mudah dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Menurut Martin et; al (2013:8) dalam Juliansyah (2019) semakin tinggi kompetensi karyawan akan menghasilkan komitmen organisasional yang lebih tinggi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diarini dkk (2016), Rantesulu dkk (2016), Murniasih dan Sudarma (2016), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi yang didasarkan kompetensi yang dimilikinya mampu meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan pada pengembangan model kerangka diatas, adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H1** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H2** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H3** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- H4** : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja