

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi perusahaan yang menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk itu mencapai kinerja yang maksimal diperlukan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah komitmen yang tinggi.

Untuk itu dalam bab ini penelitian menguraikan secara konseptual tentang pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian lakukan, serta menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan tentang pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Kemampuan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

terdapat beberapa definisi kemampuan menurut Robbins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu

untuk mengajarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. menurut Kreitner dan Kinicki (2008:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luar dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan mental maupun fisik. Menurut Sri Hadiani (2014:34) mendefinisikan kemampuan lebih pada keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan yang diartikan kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam Wivowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya mampu terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energy untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakna kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara ke depan umum dan menulis individu akan meningkat kecakapannya dalam kompeensi tentang perhatian terhadap kominikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan maslaha dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan oragansasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisaional unstuck memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah, akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan

mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahann dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa diantara pekerjaan yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahlian tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasi unstick memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai unstick menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaa kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

1.1.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Winardi (2010) terdapat 3 (tiga) aspek indikator kemampuan kerja yaitu :

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*knowledge*)
3. Pengalaman kerja (*work experience*)

Secara rinci indikator kemampuan yang dikemukakan Winardi (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan. Ketrampilan juga dapat dikatakan kemampuan kerja untuk mengerjakan pekerjaan fisik (kecekatan fisik) maupun mental tertentu.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil dari pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dibidangnya. Pengetahuan juga dapat dikatakan sebagai informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman terakumulasi sehingga bias diaplikasikan kedalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

3. Pengalaman kerja (*work experience*)

Proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan kata pengalaman kerja dapat dikatakan tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan karyawan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.2 Komitmen Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut L Mathis-John H Jackson (2013) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional. Serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidak hadiran dan angka perputaran karyawan.

Sopiah (2010) telah menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah bagian dari perilaku individu untuk bertahan sebagai keanggotaan organisasi dan memonilisasi semua kemampuan yang mereka miliki unstuck tujuan organisasi. Menurut Luthas (2010:249) komitmen organisasi ialah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri dan keinginan berkariri dalam mengeksporisasi kemampuan unstuck mencapai tujuan perusahaan. Allen dan Mayer (1996) mendefinisikan komitmen organisasi membuat lebih sedikit kemungkinan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi organisasi atas kemauan sendiri. Komitmen organisasi adalah keyakinan kuat pada tujuan dan

nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Carmon et al,2010)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang diraskan individu untuk terikat dan setia dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga tidak ingin mencari pekerjaan diluar perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Aspek - Aspek Komitmen Kerja

Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2008) mengungkapkan bahwa terhadap tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain :

a) Komitmen afektif (affective commitment)

Aspek ini merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai dari organisasi dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi penerimaan terhadap kebikan organisasi serta anggota memiliki kebanggan menajadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seseorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalikasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan kemanaan dan

kenyamanan karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b) Komitmen berkelanjutan (*continuancecommitment*)

Aspek ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapatkan keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

c) Komitmen normatif (*normativecommitment*)

Aspek ini berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini komitmen berbentuk dari

perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan unstuck tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015)

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu :

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keseluruhan yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkatkan individu. Peran dalam pekerjaan hasil ini kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (*employee opportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja ditempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan unstuck keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen yang dimilikinya. Selain peran gender ini juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender

saga namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusril,dkk (2014) yang mengatakan bahwa *self-afficacy* merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah system seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antara anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dan rasa saling menghargai akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan atau berpengaruh yang lebih baik.

Sedangkan system birokratis akan cenderung berdampak negativ bagi oganisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota-anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota akan meningkatkan komitmen kerja, semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

1.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen adalah derajat dimana karyawan percaya sepenuhnya mau menerima tujaun-y=tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggikan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Adapun indikator komitmen menurut Loncoln dan Bashaw(1994) dalam Sopiah(2008) :

1. Kemauan karyawan, dilihat dari antusias dan kemauan diri pribadi sendiri. Dengan melakukan inisiatif untuk perusahaan tanpa ada perintah dari atasan.
2. Kesetiaan karyawan, sejauh mana tiap individu mempunyai komit dalam hal kesetiaan terhadap organisasi dengan tidak ada rasa pindah atau menduakan organisasi itu.
3. Kebanggaan karyawan, kebanggaan dalam diri dan akan tetap menjaga nama organisasi dimata orang luar.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah presentasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) pengertian kinerja (performance) 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 yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Bangun,2012).

Kinerja ialah ukuran kinerja dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson (2003) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan demografi.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, maupun imbalan.

Ketiga faktor di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan tersebut dapat ditunjukkan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi. Pendapat lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (1998) yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi empat faktor sebagai berikut:

1. Faktor Individu meliputi : keahlian, kepribadian diri, motivasi dan komitmen organisasi

2. Faktor Kepemimpinan meliputi : kualitas keberanian/semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi.

3. Faktor Kelompok meliputi : sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
4. Faktor Situasional meliputi : perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja dalam Sutrisno (2010,h178) untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bemardin dan Rusel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain seta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja

dan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Dewi Amalia Husna (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Motivasi (X1), Kemampuan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	metode yang digunakan pada penelitian merode kuesioner dan dokumentasi	variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Dhea Perdana Coenraad (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Baat	Kemampuan (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode analisis deskriptif dan inferensial	a. Motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. b. Kemampuan terhadap pada urutan kedua terbesar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai c. Komitmen memberikan kontribusi terkecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
3	Maya Dwi Astuti (2017)	Analisis Pengaruh Rekrutmen Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen Terhadap Kinerja SDM Pada PT.Bina Jasa Sumber Sarana	Kemampuan (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja (Y)	metode penelitian ini menggunakan regresi berganda	a. Kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja b. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja
4	Rositha Dini Permatasari (2016)	Pengaruh Kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kemampuan Kerjam (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (Explanatory Research)	Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Bayu Ch 12risdianto (2019)	Determinants Of Employee Performance :Study of	Kemampuan kerja (X1), Komitmen	Metode Regresi Linier Ganda	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan kerja, komitme

		Workability, Organizational Commitmen and Professionalism in the land office	organisasi (X2), Profesionalisme (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)		n organisasi dan profesionalisme kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6	Marhayani (2019)	Effect Of Competence and Employee Commitmen To Employee Performance Job Satisfaction As A Mediator(Study On Watering Office Of Aceh Province)	Kompetensi (X1), komitmen (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan SEM	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut dapat bersumber dari organisasi, dari karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar karyawan atau luar organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan memadai dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja, hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada penelitian Dhea Perdana Coenraad dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat” bahwa Kemampuan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Dewi Amalia Husna dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT.PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang “bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah(2018:166) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan yang meningkat. Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan menentukan kinerja yang akan mereka capai di organisasi.

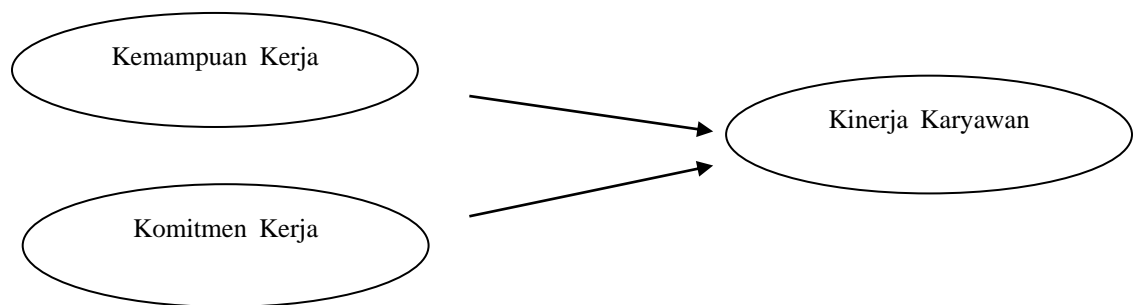
Pada penelitian Maya Dwi A (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen terhadap kinerja SDM PT. Bima Jasa Sumber Sarana” bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan Rosita Dini P (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan” bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Secara konseptual kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dapat tercapainya hasil yang diharapkan perusahaan bergantung dari

kemampuan yang dimiliki karyawan dan rasa komitmen yang sangat tinggi juga diperlukan dalam suatu organisasi. Sehingga jika semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dan dengan komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Secara konseptual kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan dan tanggung jawab melalui kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi kinerja.

Kinerja karyawan yang berkualitas dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan waktu yang telah ditentukan artinya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya memiliki kemampuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan bagaimana karyawan tersebut memegang erat komitmen, semakin erat atau tidak komitmen karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan