

KOMITMEN DALAM BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Alimin

alimin6011@gmail.com

Institut Agama Islam Qomaruddin Gresik

Abstrak

komitmen organisasi adalah kekuatan terhadap pengidentifikasian individu secara relatif dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu yang diterapkan oleh Koprasi. Pentingnya faktor komitmen dalam organisasi telah mendapat banyak perhatian para ahli SDI memfokuskan secara spesifik. tampaknya tingkat rendah komitmen adalah disfungsi yang lebih besar bagi individu dan organisasi ; pengembangan karir individu bisa terlambat lebih lama , sementara organisasi bisa menderita ketidakstabilan Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana Komitmen dalam budaya Organisasi? 2) Konsekuensi Komitmen yang tinggi bagi individu dan organisasi?, 3). Apa saja elemen dalam Organisasi?

Kata kunci: *Komitmen, Organisasi*

A. Pendahuluan

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2011;96) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan¹, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain disiplin, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama

¹ qomaruddin qomaruddin. <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/3351>

bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Gitosudarmo dalam sutrisno, 2014; 111)

Menurut Mangkunegara (2009;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk meningkatkan motivasi karyawan

Menurut Nartcrafti dan Neale (1994; 401) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kekuatan terhadap pengidentifikasian individu secara relatif dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu yang diterapkan oleh Koprasi.

B. PEMBAHASAN

Komitmen dalam Organisasi

Pentingnya faktor komitmen dalam organisasi telah mendapat banyak perhatian para ahli SDI memfokuskan secara spesifik. tampaknya tingkat rendah komitmen adalah disfungsi yang lebih besar bagi individu dan organisasi ; pengembangan karir individu bisa terlambat lebih lama , sementara organisasi bisa menderita ketidaksatabilan , hal lain telah di kemukakan oleh Steerr (dalam Nestromclan David 1998, 97) menyatakan bahwa, komitmen bagi organisasi merefleksikan kekuatan pengidentifikasian individu yang relatif dengan ketertiban dalam organisasi.

Namun demikian terkait dengan masalah diatas , sampe saat ini masih belum ada definisi yang absolut mengenai komitmen, akan tetapi banyak para ahli mencoba untuk memberikan pengertian yang hampir mencakup apa yang dimaksud dengan komitmen, beberapa definisi komitmen dari para ahli tersebut antara lain sebagai erikut,

Menurut Nartrcrafti dan Neale (1994; 401) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kekuatan terhadap pengidentifikasian individu secara relatif dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu.

Menurut Cohea (1995; 296) mengatakan bahwa hasil yang penting terhadap pengidentifikasian dan internalisasi adalah komitmen , yaitu sebuah sikap yang didorong dari dalam diri sendiri.

Menurut Poterr dan Smith (dalam streers 1985) menyatakan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan oganisasi tersebut.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi.

Menurut O'Reiily (1989) menyatakan komitmen sebagai suatu ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang didalamnya termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai nilai organisasi, disini terdapat suatu proses dimana para karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi juga kesuksesan dan prestasi kerja.

Menurut Mobley (1989) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicermnkan dengan karakteristik sbb :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi .
2. Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi
3. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi

Konsekuensi Komitmen yang tinggi bagi individu dan organisasi

Dalam situasi tertentu, tingkat komitmen yang tinggi bisa menguntungkan karir dan kompensasi individu, menurut Erman dan Ludman (dalam Netrum Davis, 1982; 101) loyalitas organisasi walaupun di inginkan lebih tinggi dan bisa diwujudkan “ menjadi loyal pada perusahaan dan perusahaan akan menjadi loyal pada anda “ (Whyte , dalam Netrom Davis 1982; 101) menurut Biggart dan Hamilton (dalam Netstrom , Davis 1982 ; 101) menyatakan dalam organisasi pada umumnya memberikan imbalan karyawan atas dengan mengakui kemampuannya. Namun demikian komitmen yang tinggi juga juga harus di kontrol karena bisa berperan dalam menimbulkan stress dalam hubungan keluarga selama peran pekerjaan dan keluarga secara bebas tinggi.

Segala sesuatu dimasyarakat tentu ada positif negatifnya termasuk komitmen tinggi bagaimana menerapkannya . dalam organisasi dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan yang tinggi. Sender (1994; 95) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi peluang yang besar untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu organisasi akan lebih mudah mencapai sasaran dan tujuan jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini didasarkan atas pemikiran bahwa keberhasilan karyawan mencapai tujuan menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Komitmen dalam Pengembangan Sumberdaya manusia / Insani

Sumberdaya insani perlu di bina dan dikembangkan, dan lagi pengembangan sumberdaya insani harus dengan komitmen yang jelas, tanpa adanya komitmen yang jelas maka sumberdaya insani yang dimiliki tak akan berjalan lancar bahkan akan mengalami

banyak kendala baik secara internal maupun eksternal. Misi dan visi organisasi harus melalui perencanaan yang matang dengan dukungan semua pihak, sumberdaya insani yang sudah dirancang itu memerlukan kecermatan tersendiri agar dapat menempatkan pada posisi yang tepat bagi sumberdaya yang dimiliki.

Dengan komitmen yang tegas, jelas dan prospektif maka sumberdaya insani akan berkembang, tentu saja dengan pengelolaan yang benar, sistematis, adanya harapan pada tingkat kehidupan yang tinggi dan kemakmuran. Oleh karena itu mesti potensi insani tidak bisa dipastikan batas-batasnya namun pengetahuan (*knowlarge*) ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) atau SKU seorang dapat diukur menurut ketentuan suatu jabatan (*job requitment*) (silalahi 1984; 33)

Unsur – Unsur Komitmen

Bagaimana macam organisasi bergerak dalam beraneka ragam kegiatan dengan jumlah karyawan yang besar sering mengalami pasang surut dan kejenuhan dalam beberapa hal meski pengelolaan perusahaan terhadap sumberdaya insani dirasa sangat baik. Namun organisasi yang lain juga melakukan hal yang sama bahkan berupaya untuk mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan yang lainnya, di mata karyawan. Organisasi perlu merancang kesempatan pengembangan karir sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat karyawan, manajemen dan berbagai bentuk pelayanan karyawan lainnya. Untuk mempertahankan efektifitas dan semangat kerja yang tinggi agar tetap efektif dalam periode yang lama. Jaminan dan pengendalian efektif karyawan harus terus menerus dan cenderung selalu meningkat apabila organisasi ingin tetap eksis. Jika hal ini dapat dilakukan oleh organisasi maka komitmen karyawan untuk tetap mempertahankan keberadaan organisasi semakin kuat bahkan upaya untuk meningkatkan

kinerja akan semakin tinggi demi kemajuan organisasi. Oleh karena itu pembinaan karyawan harus dilakukan secara terus menerus dan kontinyu. Sterrs (1985 ; 167) mengidentifikasi indikator komitmen meliputi :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa kerjanya dalam organisasi dan variasi kebutuhannya.
2. Ciri pekerja yang meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Keterikatan dalam organisasi dimasa lampau cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan pendapat perasaan mereka mengenai organisasi.

Menurut Mowday, Porter dan sterr (dalam Nartcraft dan neale 1994; 406) menyatakan bahwasejumlah indikator bisa berperan dalam komitmen organisasi yang lebih besar. Masing masing indikator komitmen ini tergantung pada :

1. *Faktor personal* : yaitu sejumlah keterikatan potensial seorang karyawan yang dibawa dalam pekerjaan cenderung para karyawan untuk mengembangkan keterkaitan yang stabil bagi organisasi. Indikator dari personal antara lain meliputi :
 - a. Tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi.
 - b. Identifikasi dari tugas dari keinginan mempertahankan interaksi
2. *Faktor organisasi* : yaitu kemampuan untuk berprestasi secara aktif dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas, indikator dan faktor organisasi antara lain meliputi :
 - a. Pengalaman kerja dalam organisasi
 - b. Konsistensi tujuan organisasi

3. *Faktor non organisasi* : yaitu ketersediaan alternatif setelah pilihan awal dibuat . indikator dari non organisasi antara lain meliputi :
- a. Terpenuhinya harapan dalam organisasi
 - b. Tantangan pekerjaan saat ini

Dari berbagai pengertian yang dikemukakan oleh para ahli pada dasarnya mempunyai kesamaan yaitu hubungan antara pekerja dengan organisasi apakah akan tetap bekerja atau tidak dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi akan mempunyai tingkat pengembangan karir yang lebih tinggi. Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian komitmen , bahwa pada dasarnya komitmen merupakan sikap para anggota organisasi atau karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi dimanifestasikan dalam tugas tugas pekerjaan.

Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli telah mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Haasibuan (2010:215) antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat berfikir dan merasakan, dan artefak yang ada dalam organisasi. Terlepas dari adanya perbedaanseberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, maka dari itu dapat diambil secara umum elemen budaya organisasi terdiri yang dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

1. Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang asih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan

kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan pedoman tertulis, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

2. Elemen bersifat (prilaku) behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk prilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian.

2.2.5.1. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2008:208) menyatakan untuk menilai kualitas Budaya Organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh faktor utama, yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat seauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi
5. Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejuhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

2.2.5.2. Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010:30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain :

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang
2. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status

Menciptakan Budaya Organisasi

Robbins (2008:314) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya. Proses pembentukan budaya terjadi dalam tiga cara yaitu :

1. Para pendiri hanya mempekerjakan dan menjaga karyawan yang berfikir dan merasakan cara yang mereka tempuh

2. Para pendiri mengindoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan dengan cara berfikir dan merasa mereka.
3. Akhirnya perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai suatu penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi.

Mempertahankan Budaya Organisasi

Sekali suatu budaya terbentuk, praktik-praktik di dalam organisasi bertindak mempertahankan budaya organisasi sekali suatu budaya terbentuk, praktik-praktik di dalam organisasi bertindak mempertahankan budaya dengan memberikan kepada para karyawan seperangkat pengalaman yang serupa. Robbins (2008:315) menyatakan bahwa terdapat tiga kekuatan yang merupakan bagian yang sangat penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu :

1. Praktik seleksi tujuan utama dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam suatu organisasi. Proses seleksi memberikan informasi kepada pelamar mengenai organisasi itu. Para calon beajar mengenai organisasi yang dimasuki, dan jika mereka merasakan suatu konflik antara nilai mereka dengan nilai organisasi, maka mereka dapat menyeleksi diri keluar dari kumpulan pelamar. Oleh karena itu, seleksi menjadi jalan dua-arah, dengan memungkinkan pemberi kerja atau pelamar untuk memutuskan kehendak hati mereka jika tampaknya terdapat kecocokan. Dengan cara ini, proses seleksimendukung budaya

organisasi dengan menyeleksi keluar individu-individu yang mungkin menyerang atau menghancurkan nilai-nilai intinya.

2. Manajemen puncak tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar bagi budaya organisasi. Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, eksekutif senior menegakan norma-norma yang mengalir kabawah sepanjang organisasi, misalnya apakah pengambilan risiko yang diinginkan, berapa banyak kebebasan seharusnya diberikan oleh para manajer kepada bawahan mereka, pakaian apakah yang pantas dan tindakan apakah akan dihargai dalam kenaikan upah, promosi, dan ganjaran lain.
3. Sosialisasi tidak peduli batapa baik yang telah dilakukan suatu organisasi dalam [erekrutan seleksi, karyawan baru tidak sepenuhnya diindrotrinsi dalam budaya organisasi itu. Yang paling penting, karena para karyawan baru tersebut tidak mengenal baik budaya organisasi yang ada. Dilakukan sebelum karyawan baru bergabung dalam organisasi

Budaya Organisasi Yang Kuat

Deal dan Kennedi (2007:56) mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut :

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
2. Pedomanbertingkah laku bagi orang-orang di dalam instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam instansi sehingga orang-orang yang berkerja menjadi sangat koheseif.

3. Nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada selogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja didalam instansi, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pemimpin tertinggi
4. Organisasi/instansi membetukan tempat khusus kepada pahlawa-pahlawan instansi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya, pemberi saran terbaik, inovator tahun ini, dan sebagainya.
5. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita para pahlawanya. Budaya organisasi yang kuat menjadi mekanisme control yang menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sehingga sangat mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2008:18) melalui beberapa indikator seperti :
 - a. Pengarahan yaitu setiap anggota organisasi mempunyai arah yang ditentukan oleh pimpinannya dalam mencapai tujuan begitupun dalam instansi swasta, setiap instansi pasti diarahkan pimpinan untuk memperoleh tujuan yang akan dicapai.
 - b. Inisiatif yaitu kebebasan yang diberikan oleh organisasi terhadap individu dalam mengemukakan ide-ide untuk dapat memperoleh kemajuan yang lebih baik, hal ini juga dilakukan oleh perusahaan swasta, dimana setiap pegawai berhak mengemukakan ide-ide yang ada untuk memperoleh kinerja yang baik dalam perusahaan, serta memperoleh kemajuan suatu perusahaan.
 - c. Ketulusan merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan ikhlas dalam menjalani suatu pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

- d. Integritas adalah sikap dan mental yang menjunjung tinggi nilai kebenaran dalam organisasi. Hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam perusahaan pada saat menjalankan tugas pegawai/karyawan dapat menjalankan tugas berdasarkan prosedur berdasarkan aturan dari perusahaan tersebut.
- e. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
- f. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pemimpin terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Dari pada beberapa indikator tersebut, Thoha (2011:79) mengemukakan secara umum bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi kinerja kelompok, individu, dan struktur. Sebab dalam suatu instansi manapun pasti memiliki kelompok, individu, dan struktur yang bekerja guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Penilaian Kinerja

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja maupun pegawai.

Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Veitzal Rivai (2011;563), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skla peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode pencatatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (*foreced choice methode*)
5. Metode peristiwa kritis (*critical incident methode*)
6. Skala peringatan yang disangkutkan dengan tingkah laku (*behaviorally Anchored Rattng Scale*)
7. Mtode peninjau lapangan (*Field Review Methode*)
8. Tes observasi prestasi kerja (*Performance Test and Obsevation*)
9. Pendekatam evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Vaithzal Rivai (2011;573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
3. Penilaian secara psikologis
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*)

Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis dan Jacson (2002:78) indikator dari kinerja adalah :

1. *Quality* : kwalittas pekerjaan yang dihasilkan. Indikatornya adalah banyaknya kasalahan tugas yang dilakukan karyawan, dan banyaknya perbaikan atau compalin atasan.
2. *Quantity* : jumlah pekerjaan yang dihasilkan, indikatornya adalah jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
3. *Timelines* : Batas waktu setiap penyelesaian tugas sesuai jadvla yang ditentukan. Indikatornya adalah standart waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai
4. *Need of supervision* : perlu tidaknya pengawasan dan kehadiran. Indikatornya adalah frekuensi pengawasan, dann bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan
5. *Interpersonal impact* : tingkat seorang pegawai menunjukan kerjasama di sekelilingnya. Indikatornya kemampuan mempengaruhi pegawai lain, dan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain.

Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (204:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baikdan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan

dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:141) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2014;111).

Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006;721). Dalam setiap organisasi, komitmen kerja selalu diharapkan baik karena baiknya komitmen kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan komitmen yang baik. Biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiawan dan Waridin, 2006;190). Adanya komitmen yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat disimpulkan, semakin baik komitmen suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006;721). Dalam setiap

organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik. Biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiawan dan Waridin, 2006;190). Adanya budaya organisasi yang baik, *biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan*. Dapat disimpulkan, semakin baik budayasuatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

C. Kesimpulan;

Menurut Narrtcrafti dan Neale (1994; 401) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kekuatan terhadap pengidentifikasian individu secara relatif dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu.

Menurut Cohea (1995; 296) mengatakan bahwa hasil yang penting terhadap pengidentifikasian dan internalisasi adalah komitmen , yaitu sebuah sikap yang didorong dari dalam diri sendiri.

Menurut Poterr dan Smith (dalam streers 1985) menyatakan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan : (1).Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan (2) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut. (3).Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi.

Referensi.

Feist Gregory J, *Teori Kepribadian*. Jakarta : Salemba Empat

Kartib Bayu & Yuyus Suryan, 2010, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik*

Wirasahawan Sukses, Jakarta : Prenada Media Group

<http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/3351>

Alma Buhari, *Kewirausahaan*. Bandung : Alfabeta