

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Equity

Teori keadilan beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input-hasil dirinya dengan rasio input-hasil-orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, Maka akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Konsep persepsi keadilan merupakan konsep penting bagi karyawan karena mempengaruhi sikap dan perilaku mereka yang menyebabkan kepuasan karyawan positif atau negatif dalam kinerja. Sebuah persepsi tidak adil menyebabkan ketidakpuasan dengan hasil atau imbalan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung untuk mengerahkan tingkat yang lebih tinggi dari tingkat kinerja (Al-Zu'bi, 2010). Karyawan menunjukkan sikap yang lebih positif dan perilaku terhadap kerja yaitu kepuasan kerja, jika merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi dalam setiap aspek maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang positif, tetapi jika tidak ada keadilan maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang negatif. Teori keadilan sangat penting dalam kinerja organisasi karena dapat menegakkan keadilan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi pada individu.

2.2 Teori Kontijensi

Menurut (Etzioni, 1985 dalam Fadli, 2017) menyatakan bahwa teori kontijensi disebut juga teori kepentingan, teori lingkungan atau teori situasi. Teori Kontijensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap

situasi harus dianalisis sendiri. pendekatan kontigensi atau pendekatan situasional merupakan suatu pandangan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Para peneliti di bidang akuntansi menggunakan teori kontijensi saat menghubungkan pengaruh terhadap kinerja pemerintahan. Pengaruh terhadap kinerja pemerintah mempunyai faktor-faktor kontijensi, faktor tersebut adalah komitmen organisasi, faktor budaya organisasi, faktor motivasi dan faktor kepuasan. faktor-faktor tersebut yang dapat memperkuat kinerja pemerintahan.

2.3 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zumali,2010). Selanjutnya (Zainuddin,2012) menyatakan komitmen organisasi sebagai rasa

kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan untuk berusaha sebaik mungkin demi untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan sebagai seorang pegawai terhadap organisasi nya. (Robbins, 2003) Mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. (Sabrina, 2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi yang antara lain adalah:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

(Yudhaningsih, 2011) menegaskan bahwa pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang di capainya dan semakin efektif suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukannya, hal ini di sebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2013) dan Terdapat tiga model komponen yaitu:

1. Komitmen Afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.4 Budaya Organisasi

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (fajrina,2009) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang di ambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat di kelola oleh organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya (Pratama,2012). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dengan

keyakinan bersama yang menghasilkan norma ,perilaku,nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegrasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu (Rahmiati,2009). Budaya Organisasi adalah suatu system nilai yang di peroleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang di gunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Karakteristik budaya organisasi menurut (Afrinaldo,2011) sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau interdependensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan, yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas , bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka
6. Kontrol, yaitu alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.
7. Identitas, yaitu dimaksudkan untuk sejumlah mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan, yaitu sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang di dasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap publik, yaitu sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

2.5 Motivasi

Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan (Tranggono dan Kartika,2008). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi,tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Tania dan Sutanto,2013). Sehubungan dengan dunia kerja ,terdapat dua jenis motivasi yaitu: (1) motivasi instrinsik dan (2) motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik berhubungan dengan reward nyata seperti gaji, keamanan posisi, kontrak, lingkungan kerja dan kondisi kerja. Sebagian besar dari reward nyata ini ada di level organisasi dan berada di luar kewenangannya manajer selaku individu (Basri,2011). Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam suatu proses untuk mencapai satu tujuan (Robbins,2003). Salah satu teori motivasi yang memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg yang di kenal dengan model dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Teori motivasional adalah hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan

faktor pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang di raih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijaksanaan organisasi dan system imbalan yang berlaku (Siagian, 2010). Indikator-Indikator Motivasi Kerja Menurut (McClelland dalam Robbins, 2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Keberhasilan menyelesaikan tugas
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemungkinan untuk mengembangkan diri
6. Kesempatan untuk maju

2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robbins, 2003) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Kurniawan, 2011).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing. (Herzberg dalam Hasibuan,2005) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : (a) Minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi social, dengan dimensi : (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi : (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi : (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

2.7 Kinerja Organisasi Publik

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam suatu organisasi (Mahsun,2006).

(Pabundu,2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”. Maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik adalah:

1. Membantu memperbaiki kinerja pemerintah.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja :

1. Untuk mengkomunikasikan strategi dengan lebih .
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non – finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Setelah tujuan pengukuran kinerja dicapai maka perusahaan akan mendapat manfaat langsung yaitu

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.
3. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
4. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
5. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
6. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Indikator-Indikator Kinerja Menurut (Ismail 2013) indikator -indikator kinerja meliputi:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundangundangan dan sebagainya.
2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Defrima Yenti (2013)	Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja organisasi (Studi empiris pada SKPD kota Padang)	Motivasi, komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.
2	Muhammad Kurniawan (2013)	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (Studi empiris pada SKPD	Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja signifikan memiliki pengaruh positif

		pemerintahan kabupaten Kerinci)	terhadap kinerja organisasi publik.
3	Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011)	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (Studi pada pemerintahan daerah kabupaten Demak)	Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.
4	Rommy Afrinaldo (2011)	Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah di kota Payakumbuh.	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah.
5	Rachmawati (2009)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda kabupaten sukoharjo.	Komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

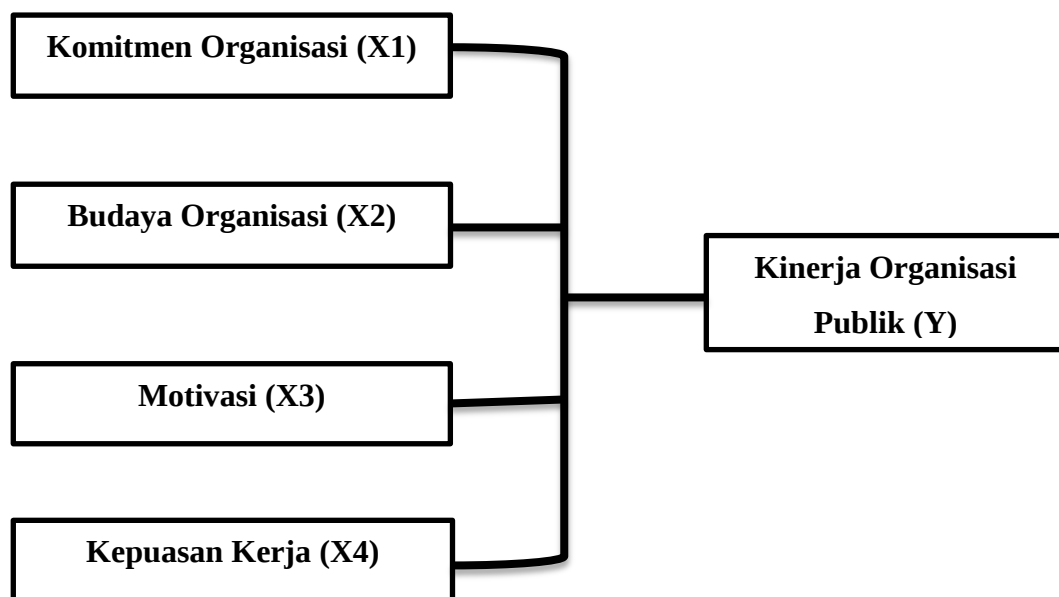
2.9 Kerangka Pemikiran

Informasi kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan dalam mengelola organisasi. Kinerja organisasi publik memberikan gambaran umum mengenai organisasi tersebut dan menunjukkan ukuran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi publik tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi publik. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja organisasi publik. Secara skematis

gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut :

Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja organisasi publik

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran



2.10 Hipotesis

2.10.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen organisasi adalah perjanjian (keterkaitan) untuk melakukan sesuatu (kontak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan (Afrinaldo, 2011) menyatakan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang

tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawan,2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1 : Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik

2.10.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja didalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini di tarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertindak laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa mereka paksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdulah dan Herlin,2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H2 : Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik

2.10.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Dalam mencapai kepuasan kerja, seseorang harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh seorang profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan (Tranggono dan Kartika, 2008). Seseorang akan mempunyai kinerja yang lebih baik apabila faktor-faktor motivasi terdapat dalam pekerjaan. Faktor motivasi tersebut antara lain dorongan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan kepuasan kerja (Mangkunegara dalam Tarigan, 2011). Motivasi kerja merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam bekerja dan menyelesaikan tugas organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, jika semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartajunika, 2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H3 : Motivasi Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik

2.10.4 pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Berawal dari adanya ketidakpuasan kerja yang muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain dan merasa bahwa posisinya tidak adil. Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan, harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan. Apabila yang diharapkan individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Sebaliknya, apabila yang diharapkan individu memiliki nilai yang sama atau sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut merasa

puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. (Lawler dalam Rizki,2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan (Kurniawan,2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H4 : Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik