

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pengalaman Kerja

###### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.<sup>1</sup>

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Maroyo, Alwi menyatakan, pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dan lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.<sup>2</sup>

Menurut Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin si subjek, atau sesuatu yang ditanggap secara indrawi di dalam dunia luar, atau pun sesuatu yang berada di balik dunia indrawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalam menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, bintang, penyakit, kesehatan, temperature, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri,

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 104.

<sup>2</sup> Luh Aristarini, dkk, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. no. 2 (2014), 3.

singkatnya seluruh kekayaan alam pengalaman itu sendiri.<sup>3</sup>

Rafika Faris mengatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.<sup>4</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga, menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes needs) untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . keterampilan dan kemampuan think, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.<sup>5</sup>

Menurut Foster, indikator pengalaman kerja antara lain :

---

<sup>3</sup> John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kepel Press, 2002), 147.

<sup>4</sup> Rafika Faris, dkk, “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Prpduktivitas Kerja Karyawan*”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, no. 4 (2016).

<sup>5</sup> Senda Yunita Leatemia, “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)*”, *Jurnal Manis* no. 1, (2018): 4.

1. Masa Kerja Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.<sup>6</sup>

Berbagai argumentasi tentang kebaikan kecakapan kerja maupun senioritas sering tidak diputuskan untuk memilih mana yang lebih baik, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin berpengalaman seseorang, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka semakin membaik. Dan semakin lama seseorang bekerja apada suatu organisasi semakin diakui bahwa semakin berpengalaman orang tersebut.<sup>7</sup>

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Makasar: Celebes Media Perkasa, 2018), 57.

<sup>7</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnann, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFPE, 2002), 15.

<sup>8</sup> Payama J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UII, 2005), 125.

Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang. Pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Quran dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.<sup>9</sup>

Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ٢٦

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>10</sup>

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang. Pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Quran dan

---

<sup>9</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 106-107.

<sup>10</sup> Muhammad Sohib, *al-Qashash ayat 26, Alquranul Karim* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2001), 388.

Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.<sup>11</sup>

**c. Hubungan pengalaman kerja dan kinerja karyawan**

Dokko, Wilk, dan Rothbard mengemukakan bahwa pengalaman memiliki efek positif pada kinerja melalui mediator pengetahuan dan keterampilan.<sup>12</sup> Achout menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan kinerja.<sup>13</sup>

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Foster bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian pengalaman kerja akan meningkatkan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dimana pengalaman kerja diukur berdasarkan masa kerja.<sup>14</sup>

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat Robbins menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas.<sup>15</sup>

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat Robbins dan Timothy menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan

<sup>11</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 106-107.

<sup>12</sup> Jasman J Maruf, *Assasment Center (Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi)*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 207.

<sup>13</sup> Jasman J Maruf, *Assasment Center (Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi)*, 213.

<sup>14</sup> Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Makasar: Celebes Media Perkasa, 2018), 213.

<sup>15</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 90.

pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”. Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas.<sup>16</sup>

Johnstone et, al. mengemukakan bahwa pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk menarik dari dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>17</sup>

## 2. Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasional menurut Colquitt, LePine dan Wesson adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengerjakan pekerjaan lain (*turns over*).

Menurut Luthans komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai : a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang

---

<sup>16</sup> Wanceslaus Bili, dkk, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, *eJournal Pemerintahan Integratif*, no. 6 (2018), 6, 468-469.

<sup>17</sup> Amin Zainullah, dkk, “Pengaruh Upah, kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton”, *Jurnal Rekayasa Sipil*. no. 6 (2012), 128.

berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.<sup>18</sup>

Berdasarkan Robert dan John sebagaimana dikutip Patrix komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi. Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keluar masuk tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar. Mudrajad dalam Patrix berpendapat bahwa, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai:<sup>19</sup>

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), 188.

<sup>19</sup> Patrix F. Naray, “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)*”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, (2010), 5.

<sup>20</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 102.

## b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron sebagaimana dikutip Patrix terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu:

- a. *Job Characteristic*, yaitu dengan organisasi yang memberikan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saat ini diharapkan karyawan akan memberikan komitmen pada perusahaan dengan baik sehingga tercipta komitmen pada organisasi.
- b. *Alternative Employment Opportunities*, yaitu dimana perusahaan atau organisasi memberikan peluang untuk memberikan promosi secara terbuka kepada karyawan serta memberikan alternative untuk mendapatkan pekerjaan baru bagi karyawan memiliki komitmen yang rendah. Ini berarti bahwa besarnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru sehingga menyebabkan karyawan tersebut cenderung memiliki komitmen yang rendah.
- c. *Personal Characteristic*, yaitu merupakan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan yang berusia tua akan memiliki pengalaman yang tinggi apabila dibandingkan dengan karyawan yang berusia muda. Komitmen individu pada organisasi akan dipengaruhi oleh keberadaan pribadi dan individu itu sendiri seperti usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan sikap serta motivasi.
- d. *Treatment Of Newcomers*, yaitu dimana organisasi dapat melakukan berbagai macam cara untuk membantu karyawan baru dalam pembelajaran dan menjadikan mereka anggota organisasi yang produktif maka akan tercipta komitmen pada organisasi. Pernyataan tersebut berarti bahwa organisasi dapat melakukan berbagai macam cara untuk membantu karyawan

baru dalam menumbuhkan rasa keikatan sebagai bagian dari suatu perusahaan.<sup>21</sup>

**c. Dimensi Komitmen dalam Organisasi**

Meyer dan Allen, merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *Continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 85.

<sup>22</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 259-260.

#### d. Indikator komitmen organisasi

Tidak semua orang menyadari bahwa komitmen tidak hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang memiliki perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang memiliki tujuan yang sama.

Menurut Miner terdapat 3 indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi, yakni sebagai berikut :

1. Kepercayaan & penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi
2. Keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
3. Memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.<sup>23</sup>

Kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kemauan keras (azam) yang dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Orang-orang yang berhasil adalah individu yang mau kerja keras, tahan uji dan pantang menyerah memperbaiki nasibnya.<sup>24</sup>

Al quran dalam surat Al-Imran ayat 159 menyatakan bahwa:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan

<sup>23</sup> Erika Setyanty Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*, (Yogyakarta: Depublish, 2018) 42.

<sup>24</sup> Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014). Hlm. 317.

diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.<sup>25</sup>

Allah berfirman ditujukan kepada Rasulullah, mengingatkan atas karunia yang telah diberikan kepadanya dan kepada orang-orang yang beriman, tatkala Allah menjadikan hati beliau lembut kepada umatnya yang mengikuti perintah dan meninggalkan larangannya serta menjadikan beliau bertutur kata baik kepada mereka, “maka disebabkan rahmat dari Allah kamu berlaku lemah lebut terhadap mereka”. Artinya dan tidak ada sesuatu yang menjadikan kamu bersikap lemah lembut kepada mereka kalau bukan rahmat Allah yang diberikan kepadamu dan kepada mereka”.<sup>26</sup>

**e. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Clarke berpendapat bahwa komitmen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Komitmen afektif berhubungan positif terhadap kinerja. Oleh karena kepada manajemen disarankan dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen ini ditunjukkan pada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Muhammad Sohib, Al-Imran ayat 159, *Alquranul Karim* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2001), 71.

<sup>26</sup> Abdullah bin Muhammad, *Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 5*, (Bogor: Pustaka Imam Syafi’I, 2003), 172.

<sup>27</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2008), 77.

Fred Luthans menunjukkan bahwa: “ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”<sup>28</sup>

Luthans mengungkapkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan hubungan beberapa faktor dengan komitmen organisasional. Penelitian ini menunjukkan dukungan hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Studi menemukan bahwa terdapat hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja. Disamping itu, ditemukan pula bahwa komitmen pada supervisor berhubungan lebih kuat pada kinerja daripada komitmen terhadap organisasi.<sup>29</sup>

Khan et, al. berpendapat bawa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Somers dan Birnbaum mengemukakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja. Kinerja akan naik manakala komitmen anggota meningkat dan sebaliknya.

Suliman dan Lies menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak ada kaitannya dengan umur, jenis kelamin, status pekerja. Komitmen organisasi akan membayar karyawan dalam bekerja dengan serius yang pada akhirnya karyawan tersebut mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Chen, Silverthone dan Hung melakukan studi tentang hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, menemukan bahwa keduanya

---

<sup>28</sup> Muhammad Ras Muis, dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, no.1 (2018), 18.

<sup>29</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 196.

berhubungan positif. Penelitian ini merekomendasikan bahwa perusahaan hendaknya selalu meningkatkan komitmen organisasi secara professional agar kinerja karyawan meningkat secara signifikan.<sup>30</sup>

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi pada individu maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>31</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>32</sup>

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menemukan kinerja.<sup>33</sup>

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai

---

<sup>30</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75-76.

<sup>31</sup> Imron, *Aspek Spiritual dalam Kinerja*, (Magelang: Umama Press, 2018) 4.

<sup>32</sup> Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

<sup>33</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 79.

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>34</sup>

Dari sisi terminology, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>35</sup>

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kontrak multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, Keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memebrikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
3. Fakor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesame anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 223.

<sup>35</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 133.

<sup>36</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Akademik Manajemen Perusahaan YKPN, 20015), 21.

### c. Dimensi Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

#### 2. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

#### 3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.<sup>37</sup>

e. **Kinerja dalam Islam**

Dalam sinn dikemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah swt berfirman dalam QS. An-Nahl : 97

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ  
حَيَاةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “ Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.<sup>38</sup>

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dan upaya mereka

<sup>37</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Depubilsh, 2015), 120-121.

<sup>38</sup> Muhammad Sohib, An-Nahl ayat 97, *Alquranul Karim* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2001), 278.

harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya:

“ Jangan engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”<sup>39</sup>

Agama islam memandang bekerja adalah bagian dai ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhilafannya, menjada diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang lebih besar.<sup>40</sup>

Kaitannya dalam Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia utuk berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh.<sup>41</sup> Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا  
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

---

<sup>39</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 353-354.

<sup>40</sup> Nurl Qamar, “Penilaian Kinerja Konvensional Dan Islam”, 13 November, 2019, [https://www.academia.edu/28637803/PENILAIAN\\_KINERJA\\_KONVENSIONAL\\_DAN\\_ISLAM](https://www.academia.edu/28637803/PENILAIAN_KINERJA_KONVENSIONAL_DAN_ISLAM).

<sup>41</sup> Asyraf Muhammad Dawwabab, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, (Semarang: Pustaka Nuun, 2006) 14-15.

Artinya : Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.<sup>42</sup>

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup didunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim haruslah mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun dunia.

Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja keras saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.<sup>43</sup>

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain;

1. Penelitian yang dilakukan Yunika Harmini yang berjudul "*Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mutu Gading Tekstil*"

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu: penelitian tersebut menggunakan 3 variabel independen yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini

---

<sup>42</sup> Muhammad Sohیب, al-Mulk ayat 15, *Alquranul Karim* (Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2001), 563.

<sup>43</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 164.

menggunakan 2 variabel yaitu: pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 50 orang. Sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan “kinerja karyawan” sebagai variabel dependen. Sama-sama menggunakan angket sebagai alat pengumpul data.

2. Penelitian yang dilakukan Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Koyo, Yantje Uhing yang berjudul “*pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo*”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (Persero) Suluttenggo memperhatikan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi karyawan karena memiliki pengaruh terhadap kinerjanya serta untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu: penelitian tersebut menggunakan 3 variabel independen yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 70 orang. Sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan “kinerja karyawan” sebagai variabel dependen. Sama-sama menggunakan metode asosiatif.

3. Penelitian yang dilakukan Rizaldi putra, Nyoto Nyoto, Suyono Soyono, Evi Wulandari yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru*”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja

guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu: penelitian tersebut menggunakan 4 variabel independen yaitu Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu: pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menggunakan 2 variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan *Structural Equation Modeling*. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 206 orang. Sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang.

Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan M Saleh Lubis yang berjudul "*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja.*".

Hasil pengujian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan STIE Pasaman Simpang Empat didalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan OCB harus dimulai dengan upaya peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variable dependen yaitu penelitian tersebut menggunakan pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan Metode pengujian kausal. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode asosiatif.

Sedangkan persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan 2 variabel independen yaitu penelitian tersebut menggunakan Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 41 orang.

5. Penelitian yang dilakukan Zainul Arifin Nur yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Indofood Sukses Makmur Tbk”*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja karyawan. Pengaruh Kepuasan kerja secara signifikan kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan.

Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah penelitian tersebut menggunakan 3 variabel indepen yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja. Sedangkan penelitian ini hana menggunakan 2 variabel yaitu pengalaman kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menggunakan 392 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 41 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan *Structural Equation Modeling*. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik kuesioner

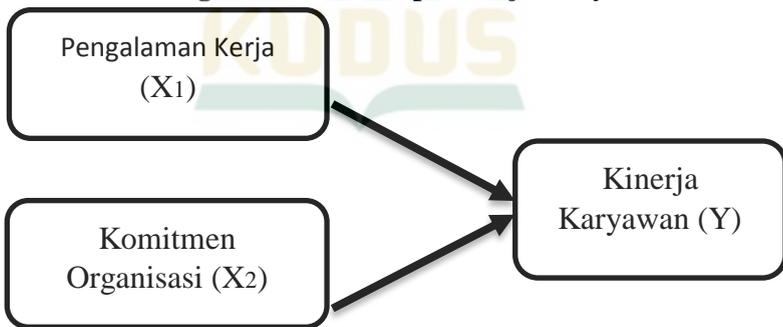
Sedangkan persamaan penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menggunakan variable dependen kinerja karyawan.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir sama dengan (*framework of thinking*) sama dengan kerangka teoritis (*theoretical framework*). Kerangka berfikir dapat diartikan sebagai model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variable yang telah dikenali (diidentifikasi) sebagai masalah yang penting sekali. Penentuan suatu variable atau faktor dipertimbangkan untuk diteliti, karena merupakan suatu penyebab timbulnya masalah, benar-benar didasarkan teori yang relevan.<sup>44</sup>

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Peternakan Ayam Sinar Pahala Utama.

**Gambar 1.2**  
**Kerangka Berfikir**  
**Pola Berfikir Pengalaman Kerja dan Komitmen**  
**Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**



### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

<sup>44</sup> Supranto, *Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, (Jakarta: Erlangga, 2004), 28.

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.<sup>45</sup>

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunika Harmini, yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mutu Gading Tekstil. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat dan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat pada pabrik tekstil.



H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan peternakan ayam *broiler* Sinar Pahala Utama

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Rizaldi putra, Nyoto Nyoto, Suyono Soyono, Evi Wulandari yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

komitmen merupakan loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. Konsekuensi dari tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya tingkat pergantian (keluar masuknya) karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berusaha mencapai prestasi kerja.<sup>46</sup>



H2 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peternakan ayam *broiler* Sinar Pahala Utama

---

<sup>46</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 102.