

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resilience*

(Reivich & Shatte, 2002:34) mengatakan bahwa *resilience* adalah kecakapan untuk menganggapi kesulitan secara efektif dan efisien. Dampak *resilience* saat seseorang mengalami kesusahan pada diri mereka yaitu mengatasi kesulitannya tersebut dan membuat dimensi dalam dirinya untuk menjadi lebih kearah yang baik. Penelitian Conor & Davidson (2003) ada 5 dimensi *resilience* yaitu :

a. Personal competence

Seorang individu memiliki kemampuan kompeten meski dalam kondisi stress atau merasa tidak mampu mencapai tujuan organisasi.

b. Trust in one's instincts

Seorang individu percaya pada naluri dirinya untuk tidak percaya pada sesuatu yang buruk dan menanamkan rasa mampu untuk tidak stress.

c. Positive acceptance of change and secure relationships

Seorang individu menerima adanya suatu perubahan dan berhubungan baik pada orang lain.

d. Control and factor

Seorang individu dapat mengontrol dirinya sendiri dan mengatasi faktor – faktor yang menghalanginya.

e. Spiritual influences

Seorang individu memiliki kepercayaan bahwa setiap masalah atau tekanan dalam dirinya berhubungan dengan Tuhan.

Karyawan dalam setiap perusahaan seringkali menerima tekanan dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Sering kali dalam restoran terjadi hal – hal yang tidak terduga yang membuat karyawan harus turun langsung

menangani masalah tersebut. Seperti pada saat karyawan restoran mendapat kritik tentang lamanya waktu penyajian makanan, disitu karyawan dengan *resilience* akan berusaha tetap tenang dan memberikan kinerja yang baik bagi konsumen.

2.1.2 *Organizational Commitment*

Penelitian (Luthans 2006:249) beranggapan bahwa *organizational commitment* merupakan sebuah keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dorongan untuk bekerja keras untuk organisasi, dan keteguhan untuk mengakui nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan Meyer & Allen (1991) ada tiga komponen dalam *organizational commitment* yaitu: (1) *Affective Commitment*, seorang individu ingin terikat dengan organisasi karena adanya ikatan emosi, (2) *Continuance Commitment*, seorang individu memilih tinggal dalam organisasi karena tidak menemukan tempat lain atau mendapatkan penghargaan, (3) *Normative Commitment*, seorang individu memilih tinggal pada organisasi karena adanya nilai – nilai untuk loyal pada organisasi tersebut.

Kunci penting saat mendapatkan tuntutan dari tempat kerja adalah *resilience* dimana kondisi psikologis memainkan peran untuk tetap termotivasi dan meningkatkan *organizational commitment* Schaufeli & Bakker (2004). Sikap *resilience* pada karyawan membantu untuk terus berada dalam tempat kerja itu dan mau berkomitmen meskipun mendapatkan tuntutan yang berat. Penting bagi sebuah restoran memiliki karyawan yang mempunyai sikap *resilience* untuk mengurangi *turn over*.

2.1.3 *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah kesimpulan dari seseorang mengerjakan tugasnya sesuai dengan tolak ukur, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dan diseragamkan dalam suatu kurun waktu (Rivai, 2005:15). Dalam perusahaan kinerja karyawan menentukan tindakan apa yang harus diambil pemilik untuk merubah perilaku, sikap, tindakan, dan lain – lain. Seorang karyawan yang bekinerja buruk membuat perusahaan susah untuk mencapai tujuan. Seperti halnya restoran untuk

memperbaiki kualitas dan kuantitas yang dihasilkan kinerja karyawan perlu diperhatikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan peneliti mengacu pada penelitian terdahulu oleh Kusumaputri & Riyanti (2018) yang berjudul “*Hubungan Resilience at Work Dengan Kinerja Marketing Officer di PT X*”. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Paul, Budhwar & Bamel (2018) yang berjudul “*Linking Resilience and Organizational Commitment: Does Happiness Matter?*”. Lalu penelitian terdahulu oleh Mutikaningsih & Handayani (2014) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*”.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu dan saat ini akan dibentuk dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1

No.	Pembanding	Penelitian terdahulu (Melati, dkk 2019)	Penelitian terdahulu (Paul, dkk 2018)	Penelitian terdahulu (Mutikaningsih & Handayani 2014)	Penelitian saat ini (Sorensen 2020)
1.	Judul	<i>Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<i>Linking Resilience and Organizational Commitment: Does</i>	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,</i>	<i>Pengaruh Resilience dan Organizational Commitment terhadap</i>

		<i>Outsourcing Pada Kantor PLN Rayon Wua – Wua Kendari</i>	<i>Happiness Matter?</i>	<i>dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<i>Kinerja Karyawan Restoran</i>
2.	Subyek Penelitian	Karyawan	Karyawan	Karyawan	Karyawan
3	Lokasi	Kendari	India Utara	Surakarta	Surabaya
4.	Jumlah Responden	54 orang	345 orang	75 orang	140 orang
5.	Alat pengumpul an data	Kusioner	Kusioner	Kusioner	Kusioner

Sumber: Melati,dkk (2018), Paul, dkk (2018), dan Mutikaningsih & Handayani (2014)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Resilience* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Leon & Halbesleben (2014) *resilience* membantu individu menjaga berfungsi dengan stabil dan bekinerja selama dibawah tekanan. Tanpa *resilience* kinerja individu akan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan suatu organisasi. Individu tersebut cenderung tidak bisa mengontrol emosi dan penahan perilaku mereka pada saat dibawah kondisi yang tidak menyenangkan. Berdasarkan penelitian Melati, dkk (2018) terdapat pengaruh positif antara *resilience* terhadap kinerja karyawan.

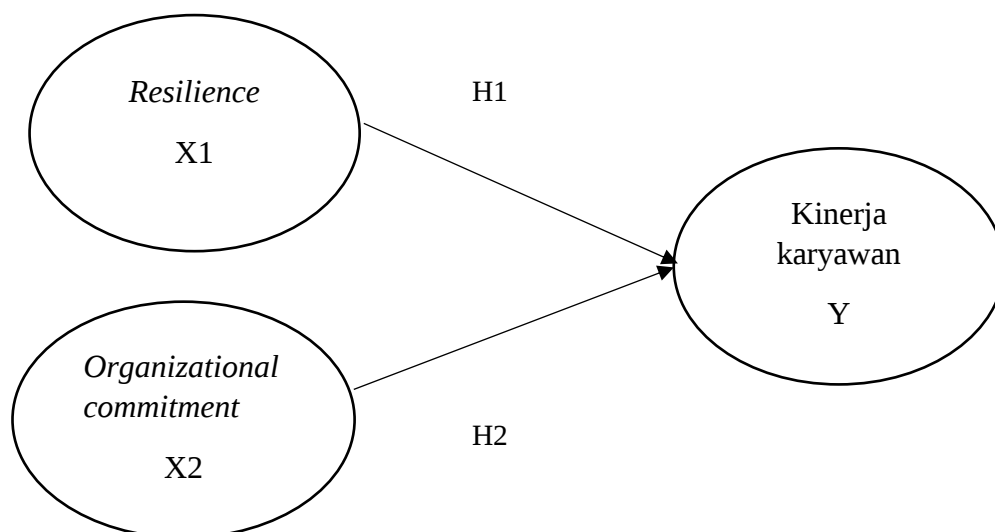
2.3.2 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational commitment adalah bentuk kesetiaan seseorang terhadap organisasi. Greenberg & Baron (2003) mengungkapkan bahwa *organizational commitment* merupakan sikap minat karyawan untuk terjun langsung dan loyalitas

terhadap perusahaan. Ketika bekerja sikap loyal pada karyawan dibutuhkan untuk membangun kinerja karyawan tersebut. Saat karyawan mau berkomitmen bagi organisasi akan membawa dampak kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Mutikaningsih & Handayani (2014) terdapat pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesa yang diajukan maka, kerangka penelitian yang ada sebagai berikut:



Gambar 2.1: Model Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas maka hipotesis yang di adalah sebagai berikut :

H1: *Resilience* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan