

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan berisi teori-teori yang mendukung penelitian. Mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja beserta komitmen organisasional. Kemudian pada sub bab berikutnya akan membahas hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, setiap individu mempunyai keinginan dan kebutuhan dalam hidupnya. Dalam ranah kantor atau perusahaan, salah satu kebutuhan dalam dunia pekerjaan adalah sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah rasa yang dimiliki karyawan yang bersifat individual tetapi dapat terlihat melalui bagaimana cara karyawan tersebut memandang pekerjaannya dan cara karyawan bekerja dengan semestinya. Sebab kepuasan kerja memberi aura yang positif bagi para karyawan. Karyawan yang merasa puas dapat dipastikan akan menganggap kepuasannya sebagai rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya pasti termotivasi dalam bekerja.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasional, standar kinerja, kondisi kerja dan

sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013). Handoko (201) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan bagi para pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2015) mengemukakan pendapatnya variabel – variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah;

a. Kerja yang Menantang Secara Mental (*Mentality Challengin*)

Dalam rangka menonjolkan kemampuan diri, karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan para karyawan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan yang menantang secara mental ini tidak boleh terlalu sering dan terlalu

jarang, sebab jika terlalu sering akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal, dan jika terlalu jarang akan menciptakan kebosanan.

b. Penghargaan yang Setimpal (*Equitable Reward*)

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dalam perusahaan di tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja akan terjadi apabila karyawan melihat upah atau penghargaan yang didapat setimpal dengan yang dikerjakan. Upah yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan setiap individu karyawan, dan standar pengupahan.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung (*Supportive Working Environment*)

Kenyamanan tiap individu karyawan dapat terpengaruh juga oleh lingkungan kerja yang baik. Studi juga menunjukkan karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang nyaman. Ini juga termasuk suhu (temperatur) ruangan, cahaya, kebisingan, dan fasilitas yang ada di dalam Kantor.

d. Rekan Kerja yang Mendukung (*Supportive Colleagues*)

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga sebagai tempat untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung dapat menghantar karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hasibuan (2013) mengemukakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh;

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

As'ad (2004) dalam *Dariyo* juga mengungkapkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu / karyawan yaitu;

a. Faktor fisiologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan, umur, dan jenis kelamin karyawan tersebut.

b. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan aspek – aspek psikologis individu, contohnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, inteligensi, keterampilan, dan pengalaman.

c. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan (dalam satu bagian atau bagian lainnya) dengan atasan dan juga bawahan.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial tentu berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda-beda standarnya. Adapun delapan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, kemampuan (hasil kerja) yang dihasilkan, kejujuran dalam melaksanakan tugas/tanggung jawabnya, kreatifitas dalam bekerja, sikap kepemimpinan yang dimiliki karyawan, jumlah gaji yang diterima sesuai dengan apa yang diberikan karyawan, pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Disamping itu, pendapat yang kurang lebih sama dengan Hasibuan datang dari Colquitt *et al.* Indikator kepuasan kerja dapat dijabarkan menjadi (Colquitt, Jefferey, LePine, & Wesson, 2013);

a. Gaji

Gaji adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Gaji atau upah (uang) yang diterima haruslah sepadan dengan hal yang dikerjakan oleh karyawan. Gaji juga dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan individu lain

dalam organisasional yang berbeda. Uang merupakan alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

b. Promosi

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasional. Bentuk-bentuk promosi juga berbeda-beda dan memiliki penghargaannya tersendiri seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

c. Pengawasan

Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan, seperti memberikan nasihat, bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah pengaruh dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.

d. Rekan kerja

Umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja (Tim kerja) yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota karyawan lain. Kondisi tersebut sangat efektif dalam membuat pekerjaan lebih menyenangkan dan membawa efek positif tinggi pada kepuasan kerja.

e. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan karyawan dalam bekerja, dimana pekerjaan tersebut memerlukan tugas yang baik, kesempatan

belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

f. *Altruism*

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.

g. Status

Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan & keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.

h. Lingkungan sosial

Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorong tiap – tiap individu untuk memberikan kontribusi kepada tanggung jawab dan tujuan kelompok. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya Akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasional. Robbins (2015) keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, dapat aktif berpartisipasi, dan menganggap prestasi yang dimiliki penting untuk harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri yang dimiliki.

Robbins & Coulter (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan Robinson dalam Mondy (2010).

2.2.2 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Cummings dan Worley (2005) terdapat empat dimensi keterlibatan kerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut;

a. Kekuasaan (*Power*)

Wewenang yang cukup bagi karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi berbagai isu seperti metode kerja, penugasan kerja, hasil prestasi, pelayanan pelanggan dan pemilihan karyawan. Salah satu contoh kecilnya adalah meminta saran karyawan untuk digunakan oleh manajer dalam membuat keputusan Kantor.

b. Informasi (*Information*)

Informasi dapat berupa data tentang hasil operasi, rencana usaha, kondisi persaingan, teknologi baru, metode kerja dan gagasan untuk memperbaiki organisasional. Organisasional dapat mewujudkan keterlibatan karyawan dengan menjamin informasi penting mengalir dengan bebas kepada karyawan yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.

c. Pengetahuan dan Keterampilan (*Knowledge and Skills*)

Organisasional dapat memudahkan keterlibatan karyawan dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan. Cara melibatkan karyawan dapat mencakup berbagai keahlian yang berkaitan dengan melakukan tugas, mengambil keputusan, pemecahan masalah, dan memahami bagaimana operasi bisnis.

d. Penghargaan (*Rewards*)

Penghargaan dapat berpengaruh kuat terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penghargaan internal ketika mendapat apresiasi saat berhasil mencapai sesuatu. Penghargaan eksternal merupakan gaji dan promosi yang dapat menguatkan keterlibatan karyawan apabila penghargaan itu berkaitan langsung dengan kinerja yang dihasilkan dari adanya partisipasi atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Luthans (2006) terdapat tiga keadaan psikologis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yaitu;

a. Perasaan berarti

Secara psikologis ini merupakan perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

b. Rasa aman

Secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

c. Perasaan ketersediaan

Secara psikologis berarti individu merasa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal dan faktor situasional (Robbins S. P., 2012);

a. Faktor Personal

Terdapat dua bagian di dalam faktor personal, yaitu faktor psikologis dan demografi yang mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.

1) Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan apa yang dikerjakan (Moynihan & Pandey, 2007).

2) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Khususnya para wanita dengan pendidikan yang tinggi, maka semakin besar kecenderungan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan (Setiawan, 2010).

3) Jenis Kelamin

Perempuan dan laki – laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki – laki biasanya cenderung rasional, aktif dan agresif, sedangkan perempuan cenderung emosional dan pasif (Sunarto, 2010).

4) Jabatan

Umumnya, setiap individu beranggapan seseorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan individu yang bekerja pada posisi yang lebih rendah.

5) Senioritas

Secara psikologis berarti individu merasa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

b. Faktor situasional

Faktor situasional pertama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah jenis pekerjaan. Yang dimaksudkan dengan jenis pekerjaan yaitu kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan baik. Kedua, organisasional, menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Organisasional harus peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta kesejahteraan karyawannya.

Selanjutnya adalah gaji, gaji yang dirasa cukup baik dan pantas bagi karyawan menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar

dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Terakhir adalah rasa aman. Rasa aman adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan.

2.2.4 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Cohen (2003) mengemukakan ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi maupun rendah. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi adalah menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasional, memberikan usaha – usaha yang terbaik untuk perusahaan, tingkat absen dan intensi *turnover* rendah, dan terakhir memiliki motivasi yang tinggi.

Sedangkan karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja rendah adalah tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan, tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan, tidak puas dengan pekerjaan, tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan, tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi, memiliki motivasi kerja yang rendah, tingkat pengunduran diri yang tinggi, dan juga merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson, Komitmen organisasional adalah yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasional dan akan tetap tinggal atau tidak

akan meninggalkan organisasional. Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah tetap mempertahankan keanggotaannya keinginan anggota organisasi untuk dalam organisasi dan bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan bersedia berusaha keras anggota. Kesetiaan pada organisasi. Komitmen organisasional sebagai keberpihakan terhadap organisasi dan tujuan dan loyalitas karyawan anggota, dan kemauan anggota organisasi (Sopiah, 2017)

Ada tiga bentuk dari komitmen organisasional yaitu, 1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, indentifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. 2. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memustikan menetapkan pada suatu organisasi kerana menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. 3. komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Salah satu persepektif pada komitmen Organisasional adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang komitmen organisasional ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan, keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan

keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Han Tjun *et al*, 2012) .

Komitmen afektif juga merupakan salah satu kategori komitmen yang mana ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades *at al*, 2012).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional terjadi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor komitmen dalam organisasional menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasional. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan. Luthans (2011) memaparkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu

keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi, dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasional.

Harahap (2010) mengatakan tiga faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasionalnya, yaitu;

- a. Komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasional. Faktor ini Akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap kuLerhasilan tugas yang diemban.
- b. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasional. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasionalnya cenderung semakin rendah.
- c. Komitmen pekerja pada organisasionalnya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasional. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap karyawanya orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

2.4 Penelitian Terdahulu

The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment (Abu-Shamaa *et al.* 2015). Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kerlibatan kerja menjadi mediasi pengaruh antara komitmen organisasional yang mendukung karyawan. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional memiliki peran penting dalam memprediksi retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 54 karyawan di Kantor perusahaan di Kota Irbid. Hipotesis diuji menggunakan analisis *conceptual* dengan SPSS. Hasil menunjukkan kedua konstruksi memiliki dampak positif pada variabel dependen.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang) Mariyanti, SE, MM, (2014). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat rumah sakit swasta di Kota Padang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 200 orang perawat. Hipotesis diuji menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance (Qodariah *et al.*, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk

megetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertempat di PT. Persero (Surveyor) Indonesia. Peneliti membagikan sampel 120 kepada karyawan dan penelitian ini menggunakan *quantitative approach* dan *path analysis*. Penelitian ini menunjukkan bahawa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

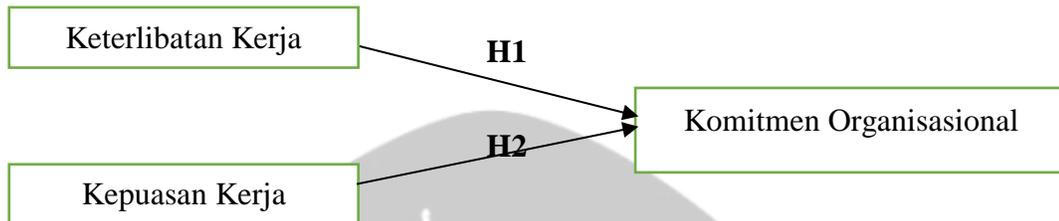
No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Shamaa, et al (2015) <i>The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment</i>	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>cross-sectional</i> .	Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang penting pada dua faktor yaitu, kepuasan kinerja dan keterlibatan kerja. dan kedua konstruk memiliki dampak yang positif pada variabel dependen
2.	Mariyanti, SE, MM, (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i>	keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

3.	Qodariah, et al (2019) <i>Effeck of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance</i> (Qodariah et al, 2019)	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah <i>quantitative approach</i> dan <i>path analysis</i>	Bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional secara langsung mempengaruhi kinerja kerja. Dan sama-sama saling berpengaruh
4.	Diana Sulianti K.L Tobing (2013) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang digunakan adalah Sturctural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 7 dan SPSS (Statistical Program for Social Sciences) versi 15.0.	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara

2.5 Kerangka Penelitian

Sugiyono (2019) mengemukakan seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka penelitian yang

membuahkan hipotesis. Bagan kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Shamaa, et al (2015)

Gambar 2.1 di atas menjelaskan model kerangka penelitian, dimana hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (*organizational commitment*).

2.6 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian Shamma *et al.*, 2015 menunjukkan bagaimana variabel tidak berwujud seperti keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat sangat mempengaruhi komitmen organisasional. Melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka merupakan langkah pertama menuju membangun lingkungan organisasional yang berkomitmen di mana karyawan akan didorong untuk mengarahkan lebih banyak upaya. Banyak peneliti yang mendukung kesimpulan ini, karyawan menghubungkan

keterlibatan kerja mereka dengan komitmen organisasional dan niat mereka untuk tetap berada di organisasional (Abraham, 2012a).

Abraham (2012), kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasional, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui karyawan yang puas sehingga memastikan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu. Manajer dan spesialis SDM harus mempertimbangkan hubungan antara kebahagiaan dan keterlibatan kerja yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan karenanya kemungkinan lebih besar untuk komitmen organisasional (Field dan Buitendach, 2011)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat digunakan sebagai pengukuran kinerja hasil karyawan. Item-item ini merupakan alat pengukur yang andal dan valid, yang dapat digunakan penelitian masa depan (Dhammika *et al.*, 2012). Penting dan vital untuk mendapat karyawan yang berkomitmen untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis. Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung mencurahkan semua keterampilan dan pengalaman mereka untuk organisasional mereka dan terbukti lebih produktif.

Pada bagian ini peneliti menyajikan model konseptual dari hipotesis tentang dampak kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Model ini mengusulkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel

independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara karyawan mengembangkan persepsi tentang pekerjaan mereka dan sejauh man karyawan menyukai pekerjaan mereka. Semakin banyak lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai karyawan, semakin banyak karyawan yang puas akan pekerjaan mereka (Abraham, 2012). Karyawan yang terlibat terlihat lebih berkomitmen kepada organisasional dan membawa hasil bisnis yang baik (Richman et al., 2008 dalam Subhash et al., 2017).

Penelitian Abraham (2012) dalam Shamaa et al., (2015) menyatakan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasional, yang menunjukkan keterlibatan karyawan yang puas, sehingga memastikan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor – faktor seperti status profesional lingkungan kerja, interaksi dan otonomi berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (Papoutsis et al. 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Shamaa et al. (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

2.6.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Deepa (2014) mengatakan dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis, dimana organisasi harus proaktif untuk bersaing secara efektif, keterlibatan kerja telah menjadi peran mendasar dalam efektivitas organisasi. Organisasi lebih suka merekrut karyawan yang loyal dan berkomitmen, karena karyawan akan mencurahkan kemampuan penuh mereka untuk bekerja. Organisasional mencari karyawan yang bersedia mencurahkan semua kemampuan dan pengalaman mereka untuk organisasional mereka, mereka membutuhkan karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka, karena karyawan yang lebih kreatif dan lebih produktif (Bakker dan Demerouti, 2008).

(Ajibade & Ayinla, 2014) mengatakan komitmen organisasional dalam bentuknya yang paling sederhana, hal ini didefinisikan sebagai kekutan psikologis organisasi karyawan atau jumlah keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini akan meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk berkomitmen pada organisasional (Deepa et al., 2014).

Dalam penelitian Abraham (2012) dalam Shamaa et al., (2015) mengatakan komitmen organisasional menunjukkan keterlibatan kerja memastikan produktivitas

yang lebih tinggi dalam organisasional dan niat yang lebih tinggi untuk tetap berada di organisasional itu (Abraham, 2012). Keterlibatan kerja mempertimbangkan komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaannya, dan kesediannya untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Shamaa et al., (2015) bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian yang terbagi dalam beberapa sub bab. Sub bab yang dipaparkan dalam bab ini adalah tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel,