

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana dinyatakan oleh Roe dan Byars (2003) dalam Priansa (2016) kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan lebih lama di perusahaan, sedangkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan. Robbins (2010) dalam Donni (2016) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Gibson *et al.* (2010) dalam Priansa (2016) menyatakan kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan sikap itu

berasal dari persepsi tentang pekerjaannya. George dan Jones (2012) dalam Priansa (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Davis dan Newstrom (2004) dalam Karyoto (2016) mengatakan sebagian manajer berasumsi kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat, produktivitas karyawan yang tinggi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Robbis, 2010 dalam Karyoto, 2016). Kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dari seorang karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan.

Penjelasan di atas disimpulkan kepuasan kerja adalah cerminan keadaan emosional atau perasaan seseorang atas pekerjaannya yang membentuk sikap karyawan pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan sikap positif pada pekerjaannya.

2.2 Komitmen Organisasional

Porter *et al.*, (1974) dalam Guliyev *et al.*, (2019) menganggap istilah komitmen organisasional sebagai “keterikatan pada organisasi, ditandai dengan niat untuk tetap di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasional memiliki keterkaitan loyalitas untuk tetap tinggal di dalam organisasi untuk menjaga dan meningkatkan nama baik perusahaan. Menurut Colquitt *et al.*, (2011) dalam Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai bagian dari organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Mullins (1999) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan. Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010), ada tiga model komponen komitmen atau pola pikir karyawan yang masing-masing mencirikan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hal ini juga didukung Colquitt *et al.*, (2015) yang menjabarkan 3 model komponen komitmen sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkannya.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena perasaan berkewajiban.

Pendapat Colquitt *et. al* (2015) di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mencakup tiga komponen yaitu keterikatan dan keterlibatan dengan organisasi yang diwujudkan dalam tidak akan meninggalkan organisasi karena adanya biaya (pengorbanan) yang harus dikeluarkan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi sebagai suatu bentuk kewajiban.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu oleh Siddiqet *al.*, (2016) dengan judul “*Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Hospitals in Pakistan*” dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja antara perawat rumah sakit sektor publik dan swasta di Peshawar. Ketiga komponen variabel independen, komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan kepuasan kerja sedangkan komitmen keberlanjutan memiliki pengaruh paling kecil dengan kepuasan kerja.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Wnuk (2017) dengan judul “*Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A model of Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model kepuasan kerja berdasarkan *person organization fit*, persepsi dukungan organisasi, dan persepsi dukungan supervisor. Studi ini menguji pengaruh persepsi dukungan supervisor secara langsung terhadap kepuasan kerja maupun pengaruh tidak langsung persepsi dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja dengan *person organization fit*, dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemediasi.

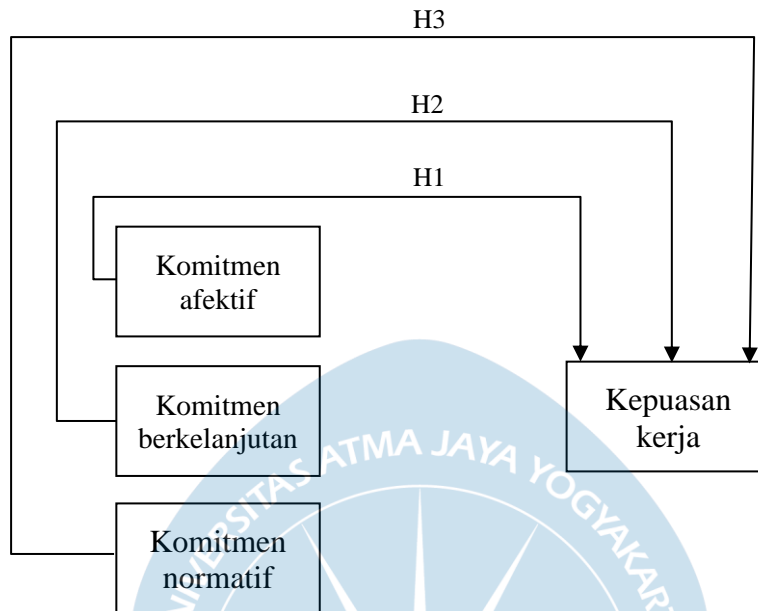
Penelitian Shahjehan *et al.*,(2019) dengan judul “*Is Organizational Commitment - Job Satisfaction Relationship Necessary for Organizational Commitment - Citizenship Behavior Relationship? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis*”. Penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran.

Berikut ini adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dirangkum ke dalam suatu tabel penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p><i>“Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Hospitals in Pakistan”</i></p> <p>Aqsa Siddiq, Kousar Takreem dan Khursheed Iqbal (2016)</p>	<p>Statistik Deskriptif, Korelasi Pearson dan Analisis Regresi.</p>	<p>Ketiga komponen variabel independen, komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja sedangkan komitmen keberlanjutan memiliki pengaruh yang terkecil terhadap kepuasan kerja.</p>
<p><i>“Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A model of Job Satisfaction”</i>. Marcin Wnuk(2017)</p>	<p><i>Person-Organization Fit Scale, consisting of eight questions (Cable & DeRue, 2002)</i></p>	<p>Hasil penelitian menemukan bukti bahwa <i>person organization fit</i>, dan persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja.</p>
<p><i>“Is Organizational Commitment – Job Satisfaction Relationship Necessary for Organizational Commitment – Citizenship Behavior Relationship? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis”</i></p> <p>Asad Shahjehan, Bilal Afsar, dan Syed Imam Shah(2019)</p>	<p><i>A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis”</i></p>	<p>Perilaku ekstra peran dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran</p>

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Karyawan adalah aset yang berharga dalam perusahaan, maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mampu mengerti keadaan karyawan secara pribadi mempengaruhi kinerjanya nanti di perusahaan. Meskipun kesejahteraan di tempat kerja telah lama menjadi perhatian bagi para sarjana organisasi (Roethlisberger dan Dickson, 1939 dalam Kaplan *et al.*, 2013), namun perhatian terhadap fungsi psikologis karyawan sekarang mungkin sangat mendesak (Kaplan *et al.*, 2013).

Faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja telah ditemukan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi (Dodd-McCue dan Wright, 1996; Mannheim *et al.*, 1997; Morrow, 1993; Wiedmer, 2006 dalam Chaturvedi dan Yadav, 2010). Land (2006) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010), juga menemukan hubungan yang

signifikan antara masa kerja dan komitmen organisasi. Namun, Wiedmer (2006) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) menemukan tingkat dan pendidikan bukanlah prediktor signifikan kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi. Pada penelitian ini, peneliti membahas dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja.

2.5 Hipotesis

Komitmen afektif merupakan salah satu bagian dari tiga komitmen organisasi yaitu komitmen yang mengacu pada sisi emosional karyawan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan memiliki tingkat hubungan emosional dan keterlibatan yang tinggi dengan organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi pada organisasi diwujudkan dalam bentuk kesediaan karyawan untuk bekerja dengan lebih giat. Hasil pekerjaan yang lebih besar akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja secara nyata ditemukan dalam penelitian Siddiq *et*

al., (2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Komitmen afektif merupakan salah satu bagian dari tiga komitmen organisasi yaitu komitmen yang mengacu pada sisi emosional karyawan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

H1: Ada pengaruh signifikan dan positif komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lingkak Organik Indonesia.

Menurut Meyer dan Allen (1990) dalam Sutanto dan Gunawan (2013) komitmen berkelanjutan didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Hal ini karena karyawan belum tentu mendapatkan pekerjaan lain dengan cepat dan dengan hasil yang sama atau lebih tinggi dari organisasi terdahulu dimana karyawan bekerja.

Kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam suatu organisasi menunjukkan salah satu indikator bahwa karyawan telah puas dengan pekerjaannya saat ini. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Shahjehan *et al.*, (2019) memberikan bukti nyata mengenai pengaruh komitmen organisasional (komitmen berkelanjutan) terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Ada pengaruh signifikan dan positif komitmen keberlanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia.

Menurut Kaswan (2014) dalam Parinding (2015) komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Meyer dan Allen (1990) dalam Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan komitmen normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan oleh karyawan bagi organisasi.

Komitmen normatif juga mencerminkan kesetiaan karyawan pada organisasi. Tingkat loyalitas karyawan yang tinggi pada organisasi distimuli oleh kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh komitmen normatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komitmen normatif terhadap kepuasan kerja secara empiris ditemukan dalam penelitian Siddiq *et al.*, (2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Ada pengaruh signifikan dan positif komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia.