

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli: menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Pada praktik HRM dibutuhkan indikator-indikator yang digunakan untuk menciptakan serta membentuk sikap karyawan yang mengarah pada pengembangan kapabilitas dan motivasi karyawan agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Berikut ini indikator praktek HRM menurut (Kamuri, 2017).

1. Analisis dan perancangan pekerjaan

Analisis dan perancangan pekerjaan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi penting tentang aspek- aspek yang berkaitan dengan pekerjaan. Analisis pekerjaan bertujuan untuk membentuk serta menciptakan SDM yang profesional.

2. Perekrutan dan seleksi

Perekrutan dan seleksi digunakan oleh organisasi untuk memastikan karyawan yang berkompeten akan merasa bahwa mereka berada di tempat yang tepat dan merupakan bagian dari keluarga organisasi sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi (Ghazanfar Faheem, 2012).

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah pengalaman pembelajaran terencana yang mengajarkan karyawan untuk bagaimana melakukan pekerjaan pada saat ini

dan masa depan yang lebih efektif. Pelatihan dan Pengembangan umumnya berkaitan dengan perolehan pemahaman, pengetahuan, teknik serta prakteknya. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah agar karyawan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi (Neelam, 2014).

4. Kompensasi dan manfaat

Kompensasi merupakan imbalan yang berupa jasa maupun uang yang diberikan kepada seseorang di suatu organisasi. Kompensasi bermanfaat sebagai penentu tingkat keberhasilan seseorang pada organisasi, selain itu kompensasi juga digunakan oleh organisasi sebagai alat untuk menarik motivasi karyawan agar tetap bertahan dalam suatu organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja pasti berharap agar memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Wibowo (2013) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Selanjutnya Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya dan jenis pekerjaan. Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen tinggi pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Kasmir, 2016).

Kepuasan kerja menurut Robbins (2018) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan terhadap promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan terhadap sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan yang paling individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.3 Komitmen organisasional

2.3.1 Pengertian Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen organisasional adalah tingkat keterlibatan, loyalitas, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi. Terdapat tiga komponen utama dalam komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana mereka merasa senang bekerja di sana dan memiliki perasaan positif terhadap perusahaan. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan keterlibatan karyawan berdasarkan pertimbangan faktor-faktor seperti

waktu yang sudah diinvestasikan dalam organisasi. Sedangkan komitmen normatif mencerminkan kewajiban moral atau etika yang dirasakan oleh karyawan untuk tetap setia kepada organisasi (Meyer dan Allen, 1997).

Robbins, et al., (2018) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui permainan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Anik dan Arifuddin (2013), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Dari tiga definisi di atas diketahui bahwa komitmen merupakan kepercayaan, kemauan, dan keinginan untuk kepentingan organisasi. Menurut Anik dan Arifuddin (2013) mengemukakan komitmen organisasional terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

1. *Identification*, yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment*, yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Berdasarkan beberapa definisi dan pemaparan di atas, peneliti mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap kerja seseorang yang merupakan hasil dari identifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016), komitmen adalah suatu bentuk di mana pegawai karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Sedangkan menurut Wibowo (2013), komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi di mana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang baik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi.

Upaya untuk membentuk komitmen digambarkan sebagai usaha untuk membina hubungan yang berdurasi lama. Individu-individu yang dapat memiliki

komitmen organisasional memiliki peluang untuk tetap mempertahankan dirinya diorganisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Komitmen akan muncul jika adanya pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan nilai standar prestasi kerja dan menghubungkan dengan evaluasi yang efektif dan memberikan dukungan kerja kepada manajer dan supervisor. Komitmen dalam penulisan ini diadaptasi dari Bashaw dan Grant (1994) dalam penelitian Darmawan (2016) yang berarti keinginan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota-anggota diorganisasi dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kurniawan (2013) Komitmen organisasional merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, dapat dilihat dari tiga hal di atas. Berdasarkan pertukaran berarti karyawan mau berusaha, bekerja keras, dan berkorban demi kepentingan perusahaan karena mengharapkan penghargaan dari perusahaan.

Penghargaan itu dapat berupa *reward* promosi jabatan, diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dan lain-lain. Komitmen yang muncul akibat identifikasi karyawan maksudnya adalah rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena telah menjadi bagian dari suatu organisasi, selanjutnya komitmen berdasarkan internalisasi maksudnya adalah nilai-nilai yang dimiliki atau dianut oleh perusahaan telah menyatu dengan karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki kesamaan nilai dan ideologi dengan perusahaan.

2.3.2 Indikator Komitmen organisasional

Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional:

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

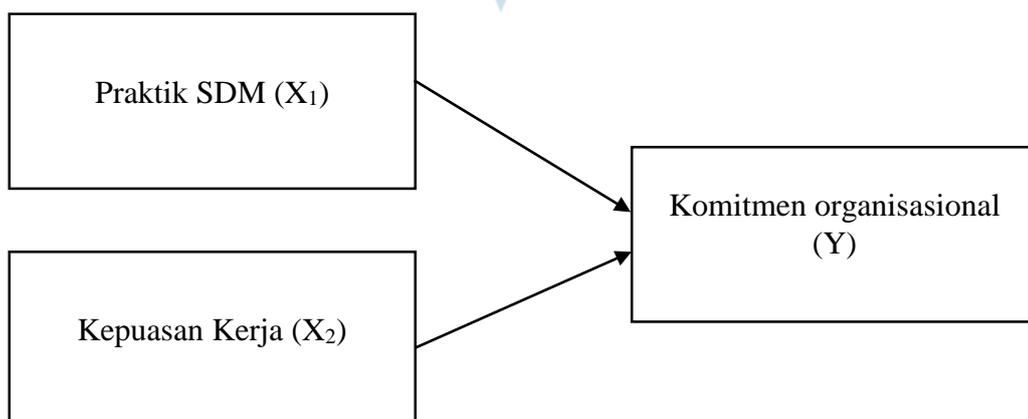
No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional (Studi Pada Pt. Sinar Sosro Yogyakarta)	Mersi dan Koeshartono	Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional	Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada gaji, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja pada rekan kerja, dan kepuasan kerja pada atasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
				akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Ziba Seminyak	Ni Putu Novi Widyasari, Nengah Landra, Ary Wira Andika	Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil analisis, penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
				Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Ziba Seminyak.
3	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Niat Berpindah	Aditya Chandra Maulana, Muhammad Cholil	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Niat Berpindah	Hasil terhadap pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; gaji tidak berpengaruh terhadap niat berpindah; stabilitas pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan; kepuasan

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
				kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan; kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat berpindah; dan komitmen karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah.

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Cherif (2020)

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Praktik SDM Terhadap Komitmen organisasional

Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut teori *social exchange*, individu akan cenderung untuk memberikan komitmen yang tinggi pada organisasi ketika organisasi memberikan *reward* atau imbalan yang sepadan atau lebih besar dari investasi yang dilakukan oleh individu tersebut. Hasil penelitian Cherif (2020) menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) dianggap sebagai metode untuk mendorong kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Mohammed et al., 2019). Praktek HRM bertujuan untuk meningkatkan sikap karyawan (komitmen) dan selanjutnya kinerja mereka (Cai et al., 2019). Komitmen dan kepuasan karyawan berpengaruh besar terhadap organisasi (Elrehail et al., 2019). Selain itu, Ana et al., (2019) mengkonfirmasi hubungan positif dan kuat antara praktek HRM dan kepuasan karyawan. Praktek HRM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan di satu sisi, dan kinerja organisasi di sisi lain (Cai et al., 2019).

Hasil penelitian Chin, et al., (2016) menunjukkan bahwa praktik SDM seperti komunikasi organisasi yang efektif, keadilan distributif, dukungan supervisi, dan pengembangan karier berhubungan positif dengan komitmen organisasional di kalangan staf akademik di universitas-universitas publik

Malaysia. Selain itu, Papalexandris et al., (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara praktik SDM, seperti pengembangan karir, partisipasi karyawan, dan pengakuan kinerja, dengan komitmen organisasional.

Praktik SDM yang memberikan pengakuan dan reward yang adil kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Hal ini memberikan dukungan empiris pada teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menyatakan bahwa pengakuan dan reward positif mempengaruhi perilaku karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi (Papalexandris et al., 2018). Praktik SDM yang memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa ada prospek karir yang jelas dan mereka diberikan kesempatan untuk belajar dan tumbuh, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi yang memberikan kesempatan tersebut. Studi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasional (Chin et al., 2016).

Praktik SDM yang mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung merasakan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi karyawan memiliki

hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasional (Papalexandris et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁: Praktik Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasional.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaannya. Sementara itu, komitmen organisasional mengacu pada tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan keinginan mereka untuk tetap di dalamnya. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian dari Cherif (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan terhubung dengan tingkat produktivitas yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang rendah, tingkat absensi yang rendah, dan tingkat komitmen organisasional.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai orientasi afektif individu terhadap peran kerja yang sedang dijalankannya, dan terkait dengan perilaku individu tersebut di tempat kerja (Devananda dan Onahring, 2019). Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat hubungan sosial dan interaksi positif antara karyawan dan rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Interaksi sosial yang positif dan dukungan yang diterima dari lingkungan kerja cenderung

meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Eisenberger et al., 2017).

Eren (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat rumah sakit di Turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang lebih puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian AlQahtani (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi, sementara mereka yang merasa tidak puas cenderung memiliki niat berpindah pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi.