

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015).Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012).Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas kompensasi dan lingkungan.

Dari beberapa pernyataan tadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari hasil pekerjaannya.

2.1.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat tiga faktor menurut Wulandari dan Kusnilawati (2013) yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi, komitmen organisasional dan kedisiplinan.

1. Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

3. Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

2.1.1.3. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins, Stephen, & Timothy (2014) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, sehingga para guru merasa mempunyai kesempatan untuk belajar bertanggung jawab dan mengembangkan kemampuan. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji

diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan Promosi

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Pengawasan

Proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai

tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010)

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.1.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor - faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar

dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

4. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.2.3. Indikator yang mempengaruhi Motivasi

Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Wulandari dan Kusnilawati 2013).

Yusuf, Syarif, (2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Dari beberapa pengertian komitmen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang menunjukkan di mana individu terkait menyukai dan merasa nyaman dengan organisasi yang dimilikinya sehingga dia bisa menimbulkan rasa puas telah bergabung dengan organisasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Yusuf , Syarif (2018) mengelompokan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.1.3.3. Indikator yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Kharis (2010) indikator- indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakang seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan

ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

3. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan sebaga bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1.
Jurnal penelitian terdahulu internasional

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Hussein (2017)	Influence Of Motivation And Commitment Towards Job Satisfaction: A Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia	Motivasi (X1) Komitmen(X2) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif	Motivasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja di bandingkan variabel komitmen.

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 2.2.
Jurnal penelitian terdahulu nasional

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Widya Parimita Dianty Larasati Dan Agung Wahyu Handaru (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi Pada Tujuh Fakultas Di Universitas Negeri Jakarta)	Motivasi (X1) Komitmen (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana	Motivasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Irawati, Sudarno, dan Dadi Komardi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja SMP Negeri Pekanbaru	Motivasi (X1) Komitmen (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan path analisis (SEM PLS)	Motivasi, komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja sebesar 12,1%, sisanya di pengaruhi variabel lain
Iswanda (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir	Komitmen organisasi (X1) Motivasi (X2) Insentif (X3)	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 27,3%, sisanya di pengaruhi variabel lain

		Kepuasan Kerja (Y)		
Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono dan Evi Wulandari (2019)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru	Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi, (X3) Komitmen Organisasi (X4)	Teknik analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja guru secara positif dan signifikan. Sedangkan Pelatihan dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.
Didit Darmawan (2016)	Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan	Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SD di gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayaan Kabupaten Pasuruan.
Pingkan Maindoka Bernhard Tewal Farlane S. Rumokoy (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	Komitmen Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda	komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Sumber : Data diolah peneliti 2020

2.3. Pengaruh antar Variabel

2.3.1. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan.

Irawati, Sudarno dan Komardi (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. Penelitian ini mengambil sampel 114 orang guru pada 5 sekolah SMP Negeri Pekanbaru. Teknik penetapan sampel adalah dengan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan angket dan dianalisis dengan analisis PLS. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi sebagai variabel eksogen (X) dan kepuasan kerja dan kinerja guru sebagai variabel endogen (Y). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Pada penelitian Juniari, Riana, Subudi (2015) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden yang dipilih menggunakan tehnik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui

kuesioner yang disebarakan kepada responden kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan *Parsial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.2. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan seseorang pada organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Dengan demikian, komitmen pegawai pada organisasi mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Maindoka, Tewal dan Rumokoy (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan menggunakan metode *Sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Pada penelitian Putro, Nyono, Suyono, Wulandari (2019) yang berjudul pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Smk Negeri Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 206 orang. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

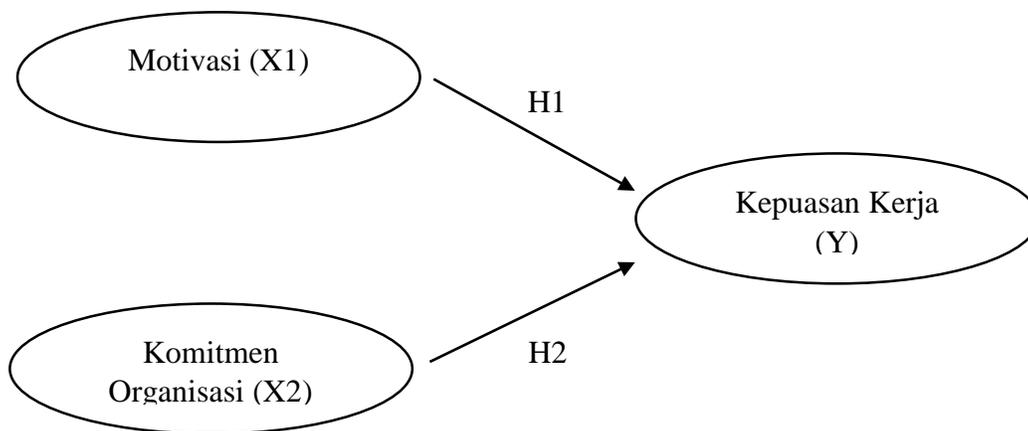
2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:

Motivasi karyawan yang diperoleh dari para kolega organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja yang baik agar seorang individu merasa puas dalam sebuah pekerjaan. Komitmen organisasi juga diperlukan dalam sebuah organisasi agar individu terkait dapat melakukan pekerjaan sesuai target organisasi. Jika motivasi dan komitmen organisasi turun maka kepuasan karyawan juga akan turun sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal yang akan berdampak pada penurunan rasa puas dari hasil kerjanya.

Jadi, motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan cenderung bekerja dengan maksimal. Dukungan motivasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil kinerja yang dicapai individu terhadap organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan bahwa pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maka kerangka konseptualnya ada pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti pada 2020

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Sultan Agung 1 Tebuireng.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Sultan Agung 1 Tebuireng.