

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Peneliti/Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
1	Novita (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan  (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	Analisis Regresi	kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2	Ni Komang Sri Wahyudi (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali	Analisis Regresi	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Any Mardiani (2015)	Pengaruh kepuasan kerja Dan komitmen organisasional Terhadap kinerja pegawai bank kalsel	Analisis Regresi	variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank Kalsel baik secara simultan dan secara parsial
4	Bimo Ariotedjo (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service Surabaya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service Surabaya.

5	Kumari Madhuri1 (2014)	The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance	Analisis Regresi	ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.
---	------------------------	--	------------------	---

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1. Kepuasan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan berbeda dalam diri masing-masing. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut Siagian (2009) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif mengenai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian individu tersebut terhadap pekerjaannya, apakah dapat membuat dirinya puas atau tidak.

Karyawan yang merasa puas akan melakukan pekerjaan dan memenuhi kewajiban lebih baik sesuai deskripsi pekerjaannya. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan/ penghargaan.

#### **2.2.1.2 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja**

Indikator pengukuran kepuasan kerja, antara lain yang dijelaskan oleh Robbins (2015), antara lain :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

## 2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

## 3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghasilan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

## 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland (2000) menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian

seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

#### 5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### **2.2.1.3 Teori Kepuasan Kerja**

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki dalam As'ad (2010) mengemukakan tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

#### 2. Teori Keadilan

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari apakah ia merasakan adanya keadilan. Perasaan keadilan dan ketidakadilan diperoleh dengan cara membandingkan

dirinya dengan orang lain yang berada pada tingkatan yang sama, rekan sekantor, dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

### 3. Teori Dua Faktor

Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “disastifiers” yang meliputi gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status, serta kategori “satisfiers” yaitu pekerjaan yang menarik, kesempatan berprestasi, penghargaan, dan promosi. Jika kategori “disastifiers” tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya “disastifiers” memadai, seorang karyawan tidak lagi kecewa tetapi mereka belum merasa puas. Karyawan hanya akan merasa terpuaskan apabila terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor “satisfiers”.

#### **2.2.1.4 Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisilingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

- 1) Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan.

- 2) Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- 4) Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

### **2.2.2. Komitmen Organisasi**

#### **2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap berada sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan

kesetiaan karyawan pada organisasi dan segala hal berkelanjutan di mana anggota organisasi mengabdikan perhatiannya kepada organisasi demi keberhasilan serta kemajuan yang akan diharapkan.

Robbins (2008) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meskipun kepuasan kerja mendapat perhatian yang cukup banyak dibanding sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, peranan komitmen organisasi juga tidak dapat diabaikan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan level organisasi. Banyak yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi di mana mereka bekerja.

Mathins dan Jackson (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Menurut Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

#### **2.2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Lincoln dan Bashaw (2008) Indikator Komitmen Organisasi dapat diukur melalui :

1. Kemauan karyawan

Karyawan ikut memperhatikan nasib organisasi melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi.

2. Kesetiaan karyawan

Karyawan memilih untuk menjadi anggota organisasi dan tidak memiliki alasan untuk keluar atau meninggalkan organisasi

3. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi

Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut

#### **2.2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Komitmen**

Dessler (2011) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri seorang karyawan melalui:

1. Promosi dari Dalam dan Penerimaan Tenaga Kerja Berdasarkan Nilai

Promosi dari dalam mengandaikan karyawan memiliki potensi untuk berkembang ke titik di mana mereka dapat dipromosikan.

## 2. Aktivitas Pengembangan

Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi mereka.

## 3. Penilaian yang Berorientasi Karir

Penilaian yang berorientasi karir tidak hanya menilai kinerja masa lalu. Dalam penilaian yang berorientasi karir, penyelia dan karyawan ditugaskan untuk menautkan kinerja masa lalu karyawan, pilihan karir, dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir formal.

## 4. Manajemen Kompensasi

Kompensasi cenderung mencerminkan kepercayaan perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan sebagai mitra dalam bisnis.

### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan refleksi dari seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Dessler (2009) berpendapat kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja karyawan mampu menjadi gambaran seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012)

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai *job* deskripsi.

### **2.2.3.2.Indikator Pengukuran Kinerja**

Indikator kinerja menurut Robbins, (2009) sebagai berikut:

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.2.3.3.Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora, 2010), yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*

## **2.2.4. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.4.1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Dalam penelitian Wahyudi (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.2.4.2. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Komitmen Organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan dimana loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mengedepankan suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki ikatan terhadap organisasi dapat mengarah terhadap peningkatan tenaga maupun waktu yang dikerahkan untuk pekerjaannya. Pentingnya komitmen mengarah terhadap pencapaian kinerjanya.

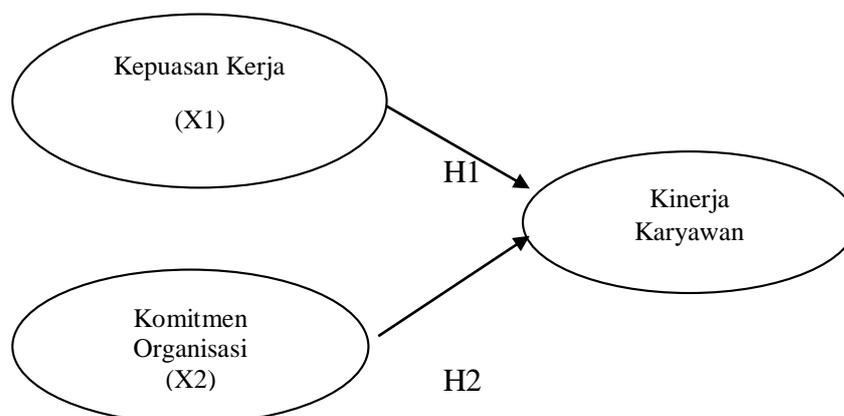
Hal ini didukung dalam penelitian Ariotedjo (2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service Surabaya

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Apabila karyawan telah memiliki kepuasan selama bekerja di organisasi, akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerjanya dengan baik, didukung pula dengan komitmen organisasi yang dapat menimbulkan rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja demi kemajuan organisasi

Berdasarkan kajian teori diatas serta hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis menurut Umar (2008) adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti dan membuat hipotesis serta implikasi secara operasional sampai tahap akhir dengan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner sebagai alat pengumpul data primer untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendy (2010) Penelitian eksplanatori adalah penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar angket. Populasi dan

sampelnya adalah perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 40 orang. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert, Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

## **3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **3.2.1. Definisi Operasional**

1. Kepuasan kerja (X1) cara karyawan merasakan pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan/ penghargaan. Indikator variabel kepuasan kerja menurut Robbins (2015), antara lain :

a. Pekerjaan yang secara mental sesuai dengan harpan

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

c. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kepribadian karyawan yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan sekerja yang mendukung

Rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2. Komitmen organisasi (X2) merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator variabel komitmen organisasi menurut Lincoln dan Bashaw (2008), antara lain :

- a. Kemauan : Karyawan ikut memperhatikan nasib organisasi melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi.
- b. Kesetiaan : Karyawan memilih untuk menjadi anggota organisasi dan tidak memiliki alasan untuk keluar atau meninggalkan organisasi
- c. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi : Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut

3. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai *job* deskripsi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins, (2012:260), antara lain :

- a. Kualitas hasil kerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan sesuai ketentuan perusahaan.
- b. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Adapun variabel penelitian dan definisi operasional dari penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Kisi - Kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Item
1	<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	1. Pekerjaan yang sesuai dengan harapan	- senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan
		2. Kondisi kerja yang mendukung	- pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan
		3. Gaji atau upah yang pantas	- perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku

		4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	- pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya
		5. Rekan sekerja yang mendukung	- bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.
2	<b>Komitmen organisasi (X2)</b>	1. Kemauan	- Bekerja atas keinginan pribadi.
		2. Kesetiaan	- setia bekerja di RSNU.
		3. Kebanggaan terhadap organisasi	- Perasaan bangga menjadi bagian dari RSNU.
3	<b>Kinerja (Y)</b>	1. Kualitas hasil kerja	- kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan
		2. Ketepatan waktu	- Pekerjaan selesai tepat waktu yang ditetapkan.
		3. Efektivitas	- mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan.
		4. Kemandirian	- mampu bekerja secara mandiri.

### 3.3. Uji Instrumen

#### 3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah subyek atau anggota sampel

$y$  = skor total

$xy$  = skor pertanyaan dikalikan jumlah responden

$x$  = skor pertanyaan

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *pearson correlation*. Jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa ( $r$ -kritis 0,3) maka item tersebut valid. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.2  
Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X <sub>1</sub> )	0,739	0,3	valid
2		0,780	0,3	valid
3		0,466	0,3	valid
4		0,452	0,3	valid
5		0,485	0,3	valid
1	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,839	0,3	valid
2		0,889	0,3	valid
3		0,734	0,3	valid
1	Kinerja karyawan (Y)	0,654	0,3	valid
2		0,755	0,3	valid
3		0,777	0,3	valid
4		0,774	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung > 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

### 3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Untuk menguji kuesioner yang digunakan uji reliabilitas yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur (konsisten). Jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara (Ghazali, 2009), *One Shot* yaitu pengukuran dilakukan pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto:2010).

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{\beta}^2}{\sigma_{\tau}^2} \right]$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{\beta}^2$  = jumlah varian butir/item

$\sigma_{\tau}^2$  = varian total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang

diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,707	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi ( $X_2$ )	0,696	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

### 3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dikarenakan Skala ini memiliki kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberikan skor, serta skor tarafnya lebih mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.4  
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 40 orang.

#### 3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Selanjutnya untuk menentukan karyawan yang akan menjadi sampel untuk penelitian ini digunakan metode “Sampel Jenuh” yang berarti teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 40 orang perawat.

### **3.6. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini adalah jenis data yang berbentuk angka.

#### **3.6.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dari objek terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan seperti sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas, dan sebagainya.

### **3.7. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

#### **1. Observasi**

yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

## 2. Wawancara

yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.

## 3. Angket

yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan, untuk mengetahui kategori rata-rata maka digunakan penghitungan sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}} \quad (\text{Sudjana, 2005})$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

Range skor :

$$1 - 1,8 = \text{Sangat Rendah}$$

1,9 - 2,6 = Rendah

2,7 - 3,4 = Cukup

3,5 - 4,2 = Tinggi

4,3 - 5 = Sangat Tinggi

### 3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut. (Sugiyono, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX$$

Dimana

y = Variabel Dependen (Kinerja )  
 X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Independen (Kepuasan Kerja, Komiten Organisasi)  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien garis regresi  
 e = Residual error

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang

membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

### **3.7.3.2. Uji Multikolonieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan varian inflation (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, maka nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai  $tolerance > 0,10$ /sama dengan nilai  $VIF < 10$  berarti tidak ada multikolonearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Imam Ghozali, 2009).

### **3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut

Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada/tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika telah ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **3.8.4. Uji Hipotesis dengan uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Imam Ghazali, 2009). Menentukan kriteria pengujian :

1. Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$  , maka hipotesis diterima
2. Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  , maka hipotesis ditolak

### **3.8.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase (Imam Ghazali, 2009).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cecilia Engko. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan self esteem dan self efficiency sebagai variabel interverning*.
- Crossman and Zaki. 2003. Influence job satisfaction and employees performance of lebanesse banking staff.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Diana Sulianti K.L Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- HiraAftab dan Waqas Idrees. 2012. *A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan*.
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Bandung : Rosda.
- Muh.Riaz Khan et all. 2010. *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati

Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. (2002). Developing And Training Human Resouces Mangement in Organization 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Pearson Education, Inc.