

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan pada penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Alicia A.Parera, WilliamA.A reros & Wehelmina Rumawas (2021)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Royal Coconut	<i>Analisis Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan semakin sesuai pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja seorang karyawan tersebut akan meningkat. Keterampilan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut. 2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima. Hal ini dikarenakan PT. Royal Coconut Airmadidi menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan kerja sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Continuance commitment memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi 3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi akan meningkat.
2	Abdul Aji Kresna Tri Anggara & Sangkala Ruslan (2021)	<i>The Effect Of Training, Work Discipline And Organizational Commitment On Employee Performance At The Building Plant T Department Of Tire Company In Banten</i>	<i>Analisis Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Silvia Ekasari, Hartanto, Efin Shu, Yahya & Roy Setiawan (2023)	<i>The Effect of Motivation, Competence and Organizational Commitment on Performance of Employees in Food and Beverage Manufacturing Company</i>	Analisis Regresi Linear	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kompetensi. 3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi dan kompetensi. 4. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 5. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kompetensi. 6. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 7. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi dan komitmen organisasional.
4	Feron Elkana Manopo, William Agustinus Areros & Danny David Samuel Mukuan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch. 2. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				antara variable Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan atau hanya sedikit pengaruh yang dimiliki. Artinya bahwa variable Komitmen Organisasional berpengaruh variable terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch. 4. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variable Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi.
5	Zulifah Chikmawati (2019)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di surabaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis kompetensi, motivasi dan komitmen organisasioanl menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, Eiklecia Ventriani U Zebua (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaanmanufaktur Dan Eksportir Sabun)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,703 > 1,985$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ 2. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $3,814 > 1,985$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ 3. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries dengan nilai F hitung $= 24,750 > F$ tabel =

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				3,09 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 33,1%.
7	Jahn Rodrigo A, CL Kuruppu B dan GY Pathirana B (2022)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company</i>	Analisis Korelasi Dan Regresi	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2019)	<i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Auni Mahfud Mahirah & Setiani (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan beserta motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang
10	Della Elinda (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Adela Berkah Abadi Gresik)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Parera et al., (2021), Aji Kresna dan Ruslan (2021), Ekasari et al., (2023), Manopo (2022), Chikmawati (2019), Goldwin et al., (2019), Rodrigo et al., (2022), Badrianto dan

Ekhsan (2019), Mahirah dan Setiani (2022) serta Elinda dan Sitohang (2022) terdapat persamaan dan perbedaan dari penelitian ini. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu kesamaan meneliti mengenai variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah pada tahun dan objek yang digunakan.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Wibowo (2016) merupakan ukuran tentang keinginan seorang karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan di masa depan. Komitmen karyawan terkait erat dengan organisasi pada tingkat emosional yang menunjukkan keyakinan mereka terhadap visi dan tujuan perusahaan.

Priansa (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan yang mengikat pekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional adalah keinginan yang kuat dari karyawan yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan pemenuhan tujuan organisasi (Novita et al., 2016).

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan melaksanakan nilai dan moral yang ada pada kehidupan pribadi karyawan. Komitmen organisasional menurut Sutrianah et al., (2022) merupakan perilaku dan tindakan karyawan

terhadap cita-cita, tujuan organisasi serta pilihan mereka untuk tetap terlibat dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan komitmen organisasional merupakan komponen penting, bagi setiap bisnis pada perusahaan. Komitmen akan timbul dari keinginan dan kemauan yang kuat pada karyawan yang nantinya akan mempersulit karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan membuat mereka merasa mempunyai kewajiban untuk membantu bisnis tempat mereka bekerja mencapai tujuannya.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Wibowo (2016) antara lain :

1. Nilai bersama (*shared values*)

Para pekerja menganggap prinsip-prinsip mereka sama dengan prinsip-prinsip perusahaan. Pengalaman karyawan lebih tinggi, dan mereka setuju dengan prinsip-prinsip yang memandu pilihan bisnis.

2. Keadilan dari dukungan (*justice and support*)

Jika suatu perusahaan memprioritaskan kesejahteraan tenaga kerjanya, maka perusahaan tersebut akan mampu menjamin tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

3. Kepercayaan (*trust*)

Jika pekerja yakin bahwa atasan mereka dapat dipercaya, mereka merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi.

4. Pelibatan pekerja (*employee involvement*)

Dengan berpartisipasi dalam keputusan yang mengarah pada tujuan organisasi maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi.

5. Pemahaman organisasional (*organizational comprehension*)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa mampu karyawan memahami organisasi tersebut.

2.2.1.2 Indikator komitmen organisasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional menurut Kristanto (2015) meliputi :

1. Penerimaan nilai terhadap tujuan organisasi (*acceptance*)

Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Apabila karyawan merasa bahwa organisasi dapat memenuhi harapan dan keinginannya, maka mereka akan memberikan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2. Kesediaan terhadap organisasi (*willingness*)

Karyawan memiliki kesediaan untuk bekerja keras dan memberikan upaya terbaiknya demi kepentingan organisasi. Karyawan dapat merasa bertanggung jawab untuk memajukan dan mengembangkan organisasi, serta merasa senang dan puas bekerja di organisasi tersebut.

3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (*maintain*)

Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga mereka bersedia terlibat aktif dan memperkuat posisi mereka di dalam organisasi agar merasa dihargai dan dibutuhkan. Kondisi ini akan menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

2.2.2 Kepuasan kerja

Menurut Fathoni (2006) kepuasan kerja merupakan kepuasan pekerjaan seseorang setelah mencapai tujuan, ditempatkan pada lingkungan yang mendukung, mendapat perlakuan yang baik dan bekerja dengan terorganisir. Handoko (2011) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana seberapa baik perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Luthans (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau riwayat pekerjaan seseorang dari bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Akbar et al., (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai kepuasan kerja dalam bekerja yang menghasilkan perlakuan dan suasana menyenangkan dalam bekerja. Menurut Umam (2010) kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang tercipta melalui evaluasi lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang disebabkan oleh tuntutan

yang diberikan kepada pekerja oleh rekan kerja dan perasaan mereka sendiri, yang pada gilirannya menimbulkan respons emosional yang dapat berupa bahagia atau tidak bahagia.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wibowo (2016) antara lain :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan dapat ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dikerjakan untuk memberi kesempatan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Perbedaan antara apa yang diharapkan dari karyawan dengan apa yang diterimanya. Karyawan akan tidak puas jika ekspektasi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya karyawan akan puas jika mereka memperoleh yang melebihi harapannya.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya dengan cara yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan, maka mereka dikatakan mencapai nilai kepuasan kerja dan nilai pekerjaan pribadinya tercapai.

4. Keadilan (*equity*)

Mencerminkan seberapa adil karyawan diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan kerja dapat meningkat ketika karyawan merasa bahwa pemberi kerja memperlakukan mereka dengan baik.

5. Komponen genetik (*genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi faktor sifat pribadi dan faktor genetik yang membedakan pada masing-masing sifat individu disamping karakteristik lingkungan perkerjaan.

2.2.2.2 Indikator kepuasan kerja

Menurut Khairunissa dan Juli Ratnawati (2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

1. Perkerjaan itu sendiri

Sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang menyenangkan, menantang, memberi peluang untuk berkembang, serta menimbulkan kepuasan dalam berkerja. Kepuasan kerja ini timbul langsung dari sifat atau karakteristik pekerjaan itu sendiri.

2. Gaji

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima, seberapa pantas gaji yang diterima dan sebagai faktor penentu utama kebahagiaan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan diberi peluang untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan dua kriteria, yaitu hasil kinerja yang memuaskan atau lamanya masa kerja. Promosi ini dimaksudkan sebagai apresiasi perusahaan atas kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Pengawasan

Pengawasan atau supervisi mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan bimbingan secara perilaku maupun teknis kepada para bawahannya.

5. Rekan kerja

Ketika seorang karyawan memiliki patner kerja yang suportif dan saling memberikan pengaruh positif maka kinerja dan kepuasan kerjanya cenderung meningkat.

2.2.3 Kinerja karyawan

Kinerja menurut Wilson Bangun (2012) merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan menggunakan standar kerja untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu pekerjaan. Khaeruman (2021) mengemukakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja perorangan yang mempunyai hubungan yang sangat erat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Anggraeni dan Rahardja (2018) kinerja merupakan salah satu tolok ukur untuk mengevaluasi pertumbuhan dan pencapaian karyawan agar dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tinggi akan langsung berkorelasi dengan hasil pengembangan bisnis yang sukses (Paparang et al., 2021). Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil usaha dan tindakan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan atau hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan peranannya masing-masing.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja adalah konsep multidimensi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Khaeruman (2021) yaitu :

1. Faktor Individu

Dari segi psikologi, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikologis dan fisiknya. Dengan adanya integrasi yang tinggi maka individu tersebut akan memiliki konsentrasi yang tinggi guna memanfaatkan potensi diri secara efektif dalam melaksanakan tugas dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai peran besar dalam membantu orang berkinerja di tempat kerja. Uraian tugas yang jelas, pola komunikasi kerja yang efektif, lingkungan kerja yang saling menghormati, peluang karir dan fasilitas kerja yang

relatif memadai merupakan beberapa faktor lingkungan organisasi yang menjadi pendukung.

2.2.3.2 Indikator kinerja karyawan

Menurut Kristanto (2015) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan yang terdiri dari :

1. Kualitas Perkerjaan

Seberapa baik karyawan memenuhi serangkaian persyaratan standar kualitas setiap pekerjaan yang dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Perkerjaan

Hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, yang dinilai berdasarkan standar atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengetahuan

Kemampuan atau kecakapan seorang karyawan yang berkaitan dengan hal-hal terkait dengan tugas, prosedur kerja, penggunaan peralatan kerja, serta kemampuan teknis atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kesesuaian perkerjaan

Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan, termasuk kemampuan dalam menyelesaikan tugas di luar pekerjaan utama, menerima tugas baru, serta kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Keandalan

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti mengikuti prosedur dan peraturan kerja, menunjukkan inisiatif, serta disiplin dalam bekerja.

6. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang terjalin dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap rekan kerja, sikap dalam mematuhi aturan, serta kesediaan untuk menerima perubahan di tempat kerja.

7. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja terkait dengan seberapa besar perhatian dan kepedulian karyawan terhadap aspek keselamatan dalam bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan

Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional menurut Wibowo (2016) merupakan salah satu sikap yang biasa mengarah pada kinerja yang tinggi. Tingkat atau derajat keinginan seorang karyawan untuk terus berada di perusahaan di masa mendatang dapat diukur dari seberapa kuat komitmen organisasionalnya. Kinerja karyawan dan komitmen organisasional memiliki korelasi yang sangat erat satu sama lain.

Menurut Aji Kresna dan Ruslan (2021) adanya keterkaitan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yaitu ditunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan percaya bahwa pekerjaan mereka saat ini membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar.

Pendapat tersebut diatas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parera et al., (2021) penelitian terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Air Madidi, Sulawesi Utara. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diterima. Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi akan meningkat.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ekasari et al., (2023) terkait pengaruh komitmen organisasional pada perusahaan manufaktur makanan dan minuman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen organisasional seorang karyawan akan memiliki keselarasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasional juga menumbuhkan rasa kepercayaan pada diri karyawan

2.3.2 Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Kepuasan kerja menurut Kasmir (2016) merupakan keadaan bahagia atau menyukai seseorang baik sebelum maupun sesudah menyelesaikan suatu tugas. Ketika seorang pekerja merasa puas, antusias atau senang dalam

bekerja, maka pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, jika seseorang tidak gembira atau antusias terhadap pekerjaannya, hal ini akan berdampak negatif pada hasil kinerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja menurut Goldwin et al., (2019) merupakan bagian yang penting di tempat kerja yang tidak bisa disepelekan karena dapat menimbulkan berbagai sikap negatif di kalangan karyawan. Sikap negatif tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan secara efisien dan efektif. Sehingga, memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara efektif dan efisien sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pendapat tersebut di atas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodrigo et al., (2022) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur ABC. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar untuk memperoleh kinerja terbaik dari karyawannya dengan memperhatikan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan dan fokus pada merancang ulang pekerjaan-pekerjaan yang ada agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2019) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

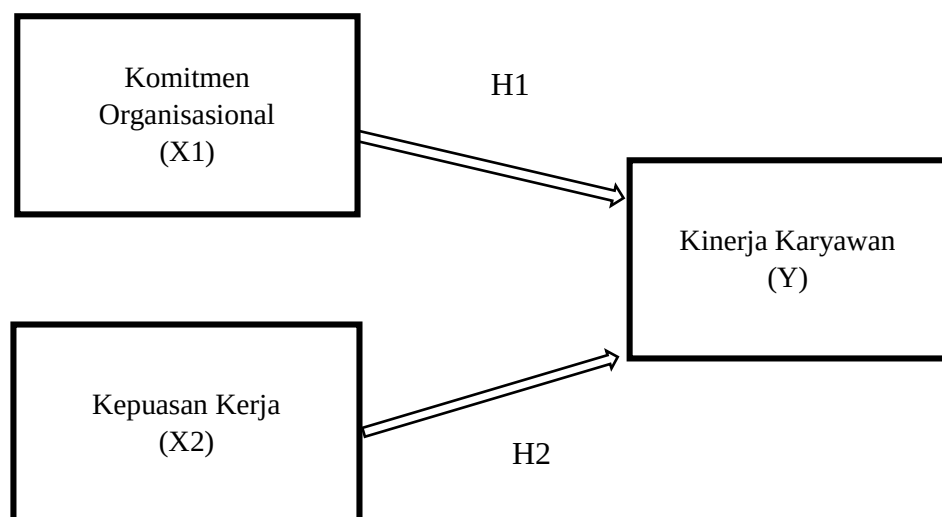
Nesinak Industri Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan dasar pemikiran untuk memperoleh perspektif ilmiah dalam suatu penelitian. Melalui kerangka konseptual, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu *research gap* dan landasan teori yang telah disajikan maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian seperti, setiap perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Perusahaan yang kuat memiliki kemampuan untuk menciptakan dan menjaga komitmen dan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini akan memicu karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari yang diharapkan dengan komitmen yang tinggi dan terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga mereka bekerja dengan asal-asalan dan tidak sungguh-sungguh. Kepuasan kerja

terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak terpuaskan oleh aspek-aspek terkait pekerjaannya akan memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka. Dengan adanya komitmen yang tinggi pada diri karyawan maka kinerjanya pun akan terus meningkat. Pentingnya membuat kerangka berfikir sebagai landasan pemahaman penelitian agar dapat memudahkan peneliti. Berikut gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan jawaban atau dugaan sementara yang masih lemah dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang

akan dihadapi sehingga perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis penelitian adalah :

H_1 = Komitmen Organisasional diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum di Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

H_2 = Kepuasan Kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum di Pabrik Gula Tjoekir Jombang.