

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Ni Komang Sri Wahyudi I Gede Adnyana Sudibya (2016)	pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di natya hotel kuta bali	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dengan 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path).	Hasil analisis menunjukkan bahwa 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. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan Natya Hotel Kuta Bali sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja.

2.	Novita Bambang Swasto Sunuharjo Ika Ruhana (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel jatim selatan, malang	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	proportional random sampling kepada 59 karyawan. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari uji asumi klasik dan analisis linier berganda.	kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Bimo Ariotedjo (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Marine Service Surabaya.	Kepuasan kerja , komitmen organisasi, kinerja karyawan	Menggunakan metode teknik purposive sampling dengan regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 92 orang	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.
4.	Any Mardiani (2015)	Pengaruh kepuasan kerja Dan komitmen organisasional Terhadap kinerja pegawai bank kalsel	Kepuasan kerja , komitmen organisasi, kinerja karyawan	Analisis Regresi	variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank Kalsel

					baik secara simultan dan secara parsial
5.	Firmananda Hutama Akbar Djamhur Hamid Mochammad Djudi (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Explanatory Research dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data.	Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional
6.	Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli, Nilüfer Yahin Perçin, (2010)	Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Instrumen survei dari Kuesioner	menunjukkan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, dan umum berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkelanjutan antara manajer hotel skala besar.
7.	Kumari Madhuri (2014)	The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Analisis Regresi	ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno 2019). Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2018), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Sutrisno (2016), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja

2.2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen

- e. Pengawasan
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas

2.2.1.3 Indikator Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Spector, 1985) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pay (gaji)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promotion (promosi)

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervision (peran atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian

atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Benefits (tunjangan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Contingent rewards (penghargaan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang semestinya.

6. Operating procedures

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Co-workers (rekan kerja)

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Nature of work (pekerjaan itu sendiri)

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. Communication (komunikasi)

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

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.

2.3.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

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.

2.3.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Mowday et.al 1979:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk tercapainya suatu tujuan yang diharapkan agar tercapainya tujuan dari organisasi. Menurut (Frimayasa, 2021) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kedepanya. Sedangkan menurut (Mangkunegara dan Anawar, 2015) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Hasibuan, 2012) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan itu didasarkan pada waktu, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan faktor lainnya.

Jadi, dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwa kinerja adalah sumber daya manusia yang mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan (output) yang mampu dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam rentang waktu tertentu dengan tetap melaksanakan tugasnya dan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.3.2 Faktor Faktot yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Dessler dan Gary, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

b) Motivasi

Suatu dorongan motivasi dan semangat yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja.

c) Dukungan yang diterima

Memberikan dukungan kepada karyawan dari organisasi berupa bantuan fasilitas untuk bekerja, pelatihan, dan penghargaan atas kinerja dalam bekerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

e) Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2012) Indikator Kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja dapat diukur dari prepepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, 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, Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas dan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Miao dan Evans, 2013) Indikator Kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Berkontribusi pada pangsa pasar perusahaan, Merupakan sebuah perhitungan yang menunjukkan seberapa besar nilai penjualan suatu perusahaan terhadap segmen pasar tertentu dalam suatu industri. Pangsa pasar menyatakan seberapa banyak penjualan suatu perusahaan berkontribusi terhadap industri di mana dapat bersaing dengan pesaing bisnisnya.
2. Menjual produk dengan keuntungan tinggi, Merupakan elemen yang paling sering diperhatikan oleh pemilik usaha karena menjadi tolak ukur dari kinerja perusahaan atau bisnis yang sedang dijalankan. Sebab, keuntungan menggambarkan manfaat finansial yang diperoleh ketika pendapatan dari aktivitas bisnis melebihi pengeluaran dan biaya-biaya lainnya.
3. Meningkatkan penjualan yang tinggi, Merupakan proses dimana penjual memenuhi semua kebutuhan dan keinginan pembeli dalam

rangka mencapai manfaat yang berkelanjutan dan menguntungkan baik bagi penjual maupun pembeli

4. Menjual produk baru, Merupakan menjadi fokus pada perusahaan. Untuk itu, para pengusaha harus mengetahui dan menguasai beberapa strategi tersebut, agar bisa menarik minat konsumen lebih banyak lagi.
5. Melebihi targer penjualan, Merupakan jumlah nominal penjualan yang harus dicapai dalam satu periode baik dalam bentuk unit maupun dalam bentuk rupiah.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan 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

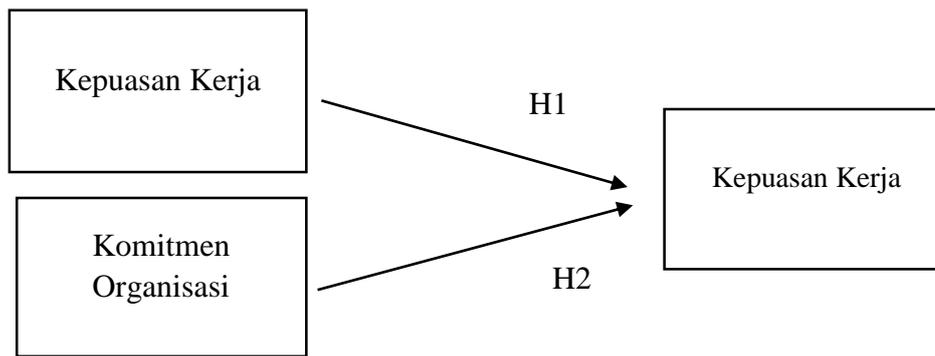
2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

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 (yusuf & syarif, 2018). Hal ini didukung dalam penelitian bimo Ariotedjo (2014) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service Surabaya

2.4 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

2.5 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:

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.