BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan , menyalurkan , dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Menurut T. Hani Handoko (1995) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi juga berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intesitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan(energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatau kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar. Menurut Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat menyebabkan orang tersebut di dalam seseorang melakukan suatu tindakan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi,jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam

operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012, p150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

   Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:

   a. Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
   b. Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaanrohani saja.

2. Motivasi Negatif

   Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:

   a. Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
   b. Hukuman dengan penerapan (*application*).

2.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013, p146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.4 Proses Motivasi

Hasibuan (2012, p150) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

   Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.
2. Mengetahui Kepentingan

   Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.
3. Komunikasi Efektif

   Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan

   Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.
5. Fasilitas

   Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. Team work

   Pimpinan harus membentuk *team work* yang terkordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.5 Indikator Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Werther dan Devis dalam Alimuddin (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal

   Motivasi eksternal, meliput:

   a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
   b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
   c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan prilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal

   Motivasi internal meliputi:

   a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan komplek juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
   b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman,

pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja. Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerja sama yang efektif dan efisien.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasaan terhadap apa yang dikerjakannya didalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda ,oleh sebab itu tinggi rendahnya kepuasaan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda.

Menurut Hartatik (2014, p.225) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas. Dan semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Wibowo (2015, p.132) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016, p.213) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut George dan Jones dalam Priansa (2016) kepuasaan kerja merupakan sekumpulan perasaan ,keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Priansa (2014) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaanya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasaan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.. Meski demikian, para ahli mengklasifikasikannya dalam lima aspek yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri *(work it self).*

   Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai bidang masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan *(supervisor).*

   Atasan yang baik berati mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasan.
3. Teman kerja *(workers)*

   Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasan dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi *(promotion).*

   Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah *(pay).*

   Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Faktor gangguan terhadap kepuasan harus menjadi perhatian dari para pemimpin atau manajer.Sebab, rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan seperti suasana lingkungan kerja semakin keruh dan tim menjadi rapuh. Sebaliknya, kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai keberhasilan yang telah di tetapkan perusahaan.

2.2.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Untuk mencegah ketidakpuasaan dan meningkatkan kepuasan, ada dua pendapat dari para ahli, yaitu

1. Menurut Greenberg dan Baron

   Greenberg dan Baron (2003) dalam Valmband (2008) mencegah ketidakpuasaan dapat dilakukan dengan cara-cara seperti berikut :

   a. Membuat pekerjaan menyenangkan . Mereka senang dengan pekerjaan yang membuat mereka gembira daripada yang membosankan, sehingga menjadi lebih puas dan produktif.
   b. Pembayaran gaji berdasarkan kejujuran. Orang percaya bahwa system pengupahan atau penggajian yang tidak jujur membuat karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.
   c. Mempertemukan orang dengan pekerjaa yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang yang merasa dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas ia dengan pekerjaannya.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Orang akan merasa jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan bahwa mereka memperoleh sukses dengan cara mengontrol pekerjaan atas cara mereka sendiri.

2. Menurut Riggio

   Menurut Riggio (dalam Valmband, 2008), peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

   a. Melakukan perubahan struktur kerja. Misalnya, dengan melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah system perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lain. Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran atau perluasan suatau pekerjaan sebagai tambahan. Praktik memberikan tugas-tugas tambahan dan bervariasi membuat karyawan merasakan lebih dari sekedar anggota organisasi.
   b. Melakukan perubahan struktur pembayaran. Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (skill-basedpay), yaitu para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan daripada posisinya di perusahaan, berdasarkan jasanya dan berdasarkan pada keberhasilan kelompok.
   c. Pemberian jadwal kerja fleksibel, yaitu dengan memberikan control mengenai pekerjaan sehari-hari.

2.2.4 Teori Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Priansa (2016, p.300) kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfies*.

Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan

untuk berprestasi serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancvich dan Donnely dalam buku Edison, Anwar, dan Komariyah (2016):

1. Kepuasan terhadap Gaji.

   Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
2. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.

   Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan terhadap Promosi.

   Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.
4. Kepuasan terhadap Sikap Atasan *(penyelia).*

   Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan

bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja.

   Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.3 Komitmen Organisasional Karyawan

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional Karyawan.

Manajemen puncak dituntut untuk memiliki komitmen agar setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi.Tapi sebaliknya, komitmen pegawai atau karyawan tidak bisa dituntut begitu saja perlu rangsangan. Sebab komitmen pegawai atau karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpin dan sebuah kebijakan diterapkan. Komitmen karyawan yaitu suatu bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdi.

Menurut Mowday. Porter & Steers (1982:27) komitmen sebagai, kekuatan relative identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu

Menurut Wibowo (2015, p.188) komitmen organisasional pada dasarnya merupakan kesediaan karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Meyer & Herscovitch (2001:301) menyatakan bahwa komitmen adalah, kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatau tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.

Menurut Priansa (2016, p.234) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatanya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin

melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Coluitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2015, p.188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Menurut Luthans (2005:217) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut Priansah (2016) Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu komitmen organisasional harus di pelihara agar tetap tumbuh. Ada lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pemimpin adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pemimpin harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.

3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya karyawan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan fikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

2.3.3 Dampak Komitmen Organisasional Karyawan

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah dalam Priansa (2016, p.236) dapat ditinjau dari 2 sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi.

   Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebangai karyawan didalam organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi.
2. Ditinjau dari sudut karyawan

   Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut.

2.3.4 Dimensi Komitmen Organisasional Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi . Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi :

1. Faktor Logis.

   Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. faktor Lingkungan.

   Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi , dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasional.

3. Faktor Harapan.

   Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional.

   Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

2.3.5 Langkah-langkah untuk Meningkatkan Komitmen Organisasional

Menurut Luthans dalam Wibowo (2015) untuk meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan ada beberapa langkah yang harus diperhatikan diantaranya memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan dapat diartikan sebagai berikut:

a. Berkomitmen organisasional pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah.
d. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama saling mendukung, dan kerja tim, sering berkumpul bersama.
e. Mendukung perkembangan karyawan. melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang, memajukan dan membedayakan, mempromosikan, pengembangan karyawan, menjamin rasa aman pada diri karyawan.

2.3.6 Indikator Komitmen Orgnaisasional Karyawan

Komitmen organisasional karyawan mempunyai tiga indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Mareta (2015) antara lain:

1. Komitmen Afektif *(Affective commitment*).

   Komitmen Afektif merupakan tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

2. Komitmen berkelanjutan *(Continuance commitment).*

   Komitmen berkelanjutan adalah keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitanya dengan ini anggota akan mangalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterikatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. Komitmen Normatif *(Normative commitment).*

   Komitmen Normatif merupakan keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi baik materi maupun non materi, adalah kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Subjek	Masalah	Hasil
Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, tahun 2013, jurusan ManajemenUniversitas Kristen Petra	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya	PT. DAI Knife Di Surabaya	Motivasi Kerja (X1),Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional Karyawan (Y) -	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya.
Mareta, Jurusan Manajemen Universitas Bina Darma Palembang	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi Di Bagian HR Di PT Pertamina (Persero) RefineryUnit III Palembang	PT Pertamina (Persero) RefineryUnit III Palembang	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) , Komitmen (Y	Ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina(Persero) Refinery Unit III Palembang

Iis Dewi Lestari, tahun 2016, jurusan Tekhnik Informatika FTMIPA, Universitas Indraprasta PGRI	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD Negri di Kecamatan Duren Sawit	SD Negri di Kecamatan Duren Sawit	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2), Komitmen Organisasi (Y)	Ada pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

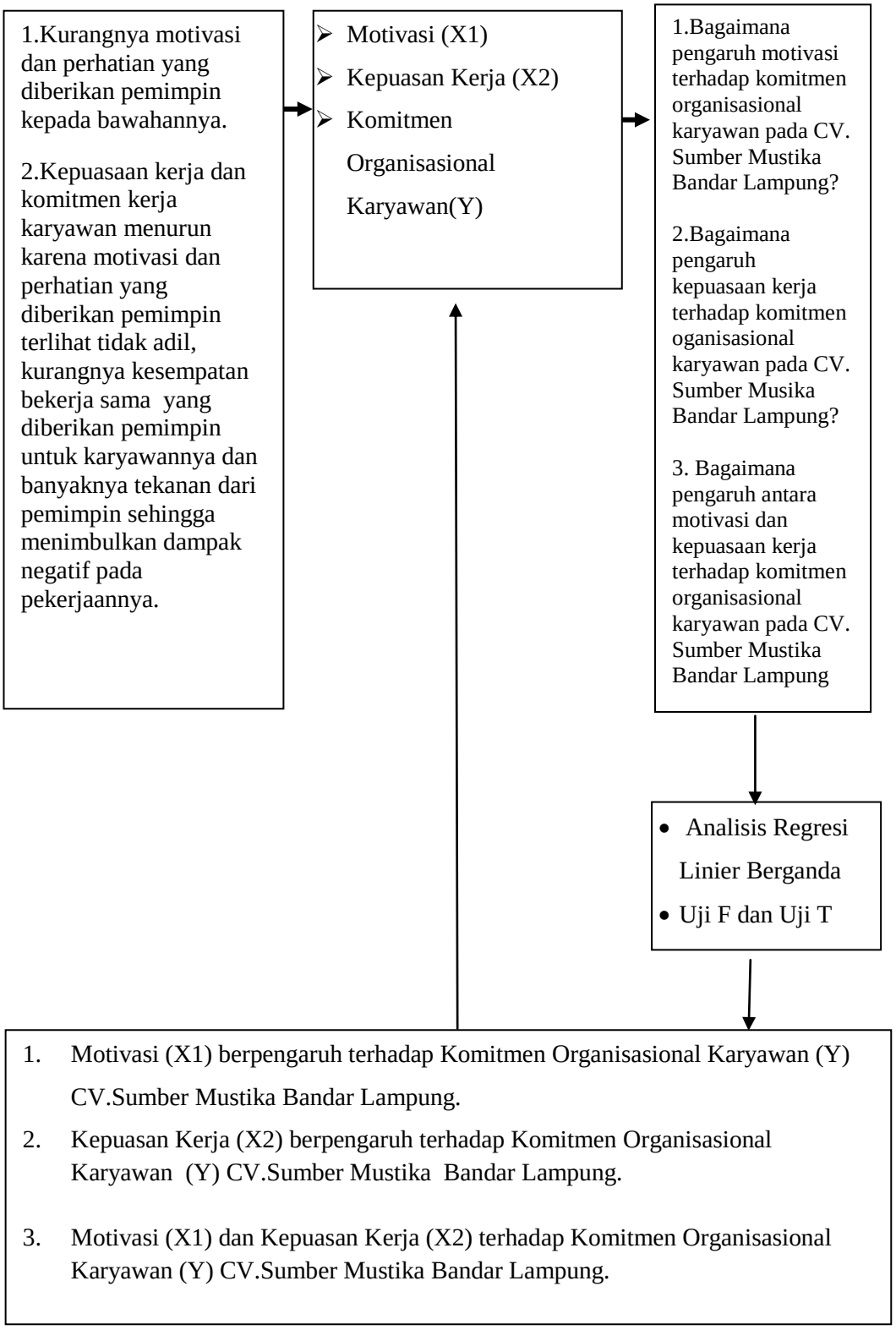
Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, dalam penelitiannya yang bejudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya, bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya.Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Mareta , dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi Di Bagian HR Di PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang , bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang merupakan tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.Objek Penelitian yang diambil adalah PT Pertamina (Persero) RU III Palembang dengan simple random sampling terhadap 45 yang menjadi responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pertamina(Persero) Refinery Unit III Palembang

Iis Dewi Lestari, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD Negri di Kecamatan Duren Sawit, bertujuan untuk membuktikan 1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi . Sampel penelitian ini dilakukan pada 50 kepala sekolah SD Negri di Kecamatan Duren Sawit .Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh langsung kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi.

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya judul penulis adalah Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung , Subjek dalam penelitian ini adalah CV.Sumber Mustika Bandar Lampung metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda , dan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

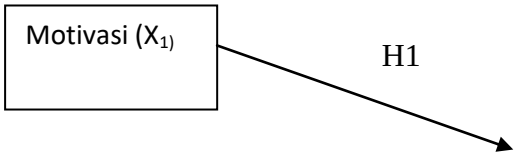
Berdasarkan data yang empiris yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya , pada penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto(2013), maka penelitian mengambil hipotesis :

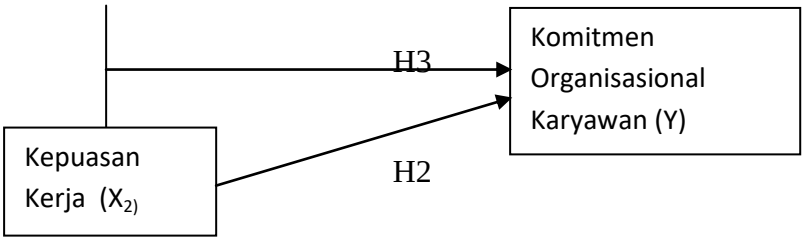
H1:Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung .Pada Penelitian Iis Dewi Lestari (2016) juga dipaparkan atas penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan ,maka peneliti mengambil hipotesis:

H2:Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung. Kedua variable tersebut yaitu motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan telah dilakukan pada penelitian terdahulu dan memberikan hasil atas penelitiannya, dalam penelitian ini maka dapat diduga bahwa:

H3:Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada CV.Sumber Mustika Bandar Lampung.

2.7 Model Penelitian





Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 :Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

H2 :Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

H3 :Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.