

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah penilaian terhadap suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan. Bangun (2012, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Safwan dkk (2019) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Mendukung definisi sebelumnya Mukzam dkk (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan secara emosional baik itu menyenangkan ataupun merasa tidak enak ketika karyawan melakukan pekerjaan.

Surjanti dkk (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya dalam berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar rekan kerja, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal yang berhubungan dengan faktor fisik dan faktor psikologis. Menurut Mintardjo dkk (2018) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Rahardja dkk (2017) berpendapat Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang tercipta berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sikap positif dari seorang tenaga kerja atau karyawan sangat diperlukan sebuah organisasi. Organisasi akan menjadi besar dan

terus berkembang apabila setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga performa perusahaan pun akan terus meningkat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo 2015, p.415) kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa (*job satisfaction*) bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan senang/positif individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya. Dapat juga di simpulkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, menurut Bangun (2012, p.329) adalah :

a) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan

c) Teori Dua Faktor (*TwoFactor Theory*) dari Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

2.1.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo 2015, p.417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang tidak akan puas

3) *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4 Respon Tidak Puas Karyawan

Robbins dan Judge (Wibowo 2015, p.426), menggambarkan empat respon karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*)

Yaitu tanggapan keluar mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri.

2. Menyuarakan (*voice*)

Yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

3. Mengabaikan (*neglect*)

Yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

4. Kesetiaan (*loyalty*)

Yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fuad Mas'ud (dikutip dari Desria 2015) indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, merupakan Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan dengan gaji, Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada

kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

3. Kepuasan dengan sarana/fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai tujuan dari suatu proses kinerja.
4. Kepuasan dengan rekan kerja, merupakan komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan dan perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2015, p.429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat : (a) perasaan identifikais dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan (c) perasan loyal terhadap organisasi. Sari (2018) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sebagai sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Herawati dkk (2018) menyatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pentingnya keadaan karyawan yang memihak perusahaan harus selalu diperhatikan, karena karyawan yang seperti itu akan berkontribusi penuh kepada perusahaan unruk mencapai tujuan perusahaan. Ruhana dkk (2016) juga mengungkapkan komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi

Nasrul dkk (2018) menyebut komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sunuarjo dkk (2018) mengatakan komitmen organisasional didefinisikan sebagai 1) suatu keinginan yang kuat anggota organisasi untuk dapat bertahan, 2) kemauan untuk mengerahkan kemampuannya semaksimal mungkin demi kesuksesan organisasinya dan 3) suatu keyakinan yang kuat anggota organisasi mengenai nilai dan tujuan organisasi. Deliana dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan cerminan sikap seseorang yang selalu berusaha menjadi bagian dan terikat dalam suatu organisasi.

2.2.2 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan mereka dalam bekerja, hal ini tergantung atas apa yang sudah perusahaan berikan. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda itu akan mempengaruhi sejauh mana karyawan akan memihak kepada perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin tetap bekerja dalam waktu yang lama dan ingin dipertahankan oleh perusahaan. Namun, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan cenderung untuk tetap diam dan terpaksa karena sulitnya mencari pekerjaan. Komitmen organisasi yang ditimbulkan oleh karyawan berbeda-beda jenisnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2015, p.431) ada 3 tipe komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997) yaitu :

1. Karakteristik pribadi individu Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu :

a. Variabel demografis

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.

b. Variabel disposisional

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik serta kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri. Variabel disposisional ini memiliki

hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi

Termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, seperti yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Maka peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer sebagai kerangka pemikiran variabel X2. X2 dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

2.2.4 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Elizur dan Koslowly (dikutip dari Desria 2015) indikator komitmen organisasional diantaranya :

1. Kebahagiaan bekerja diperusahaan merupakan ketika seorang merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa senang terhadap atas prestasi yang dihargai oleh pihak perusahaan.
2. Kebanggaan bekerja diperusahaan, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan. Selain itu juga karyawan yakin bahwa organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

3. Loyalitas terhadap perusahaan merupakan memberikan atau menunjukkan dukungan atau kesetiaan yang tegas dan konstan kepada seseorang atau institusi.
4. Memberi kontribusi terbaik kepada perusahaan, merupakan tindakan yang dilakukan untuk membantu menghasilkan atau mencapai sesuatu bersama-sama dengan orang lain atau rekan sekerja.
5. Bersedia bekerja diluar deskripsi pekerjaan yang diberikan merupakan pernyataan yang meliputi wewenang, tugas, tanggung jawab, serta hubungan-hubungan lini baik kebawah maupun keatas dari suatu pekerjaan tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Wilson Bangun (2012, p.231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo 2015, p.2) Sari (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Herawati dkk (2018) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Ruhana dkk (2016) mengungkapkan, “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Nasrul dkk (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sunuarjo dkk (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti mendefinisikan kinerja adalah hasil pencapaian kerja yang dicapai seorang karyawan dengan berdasarkan standar kerja yang berlaku di perusahaan.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja pegawai? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan. Penilaian kinerja merupakan

proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Kinerja seseorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalma perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalma perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.

6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 234) indikator kinerja karyawan yaitu

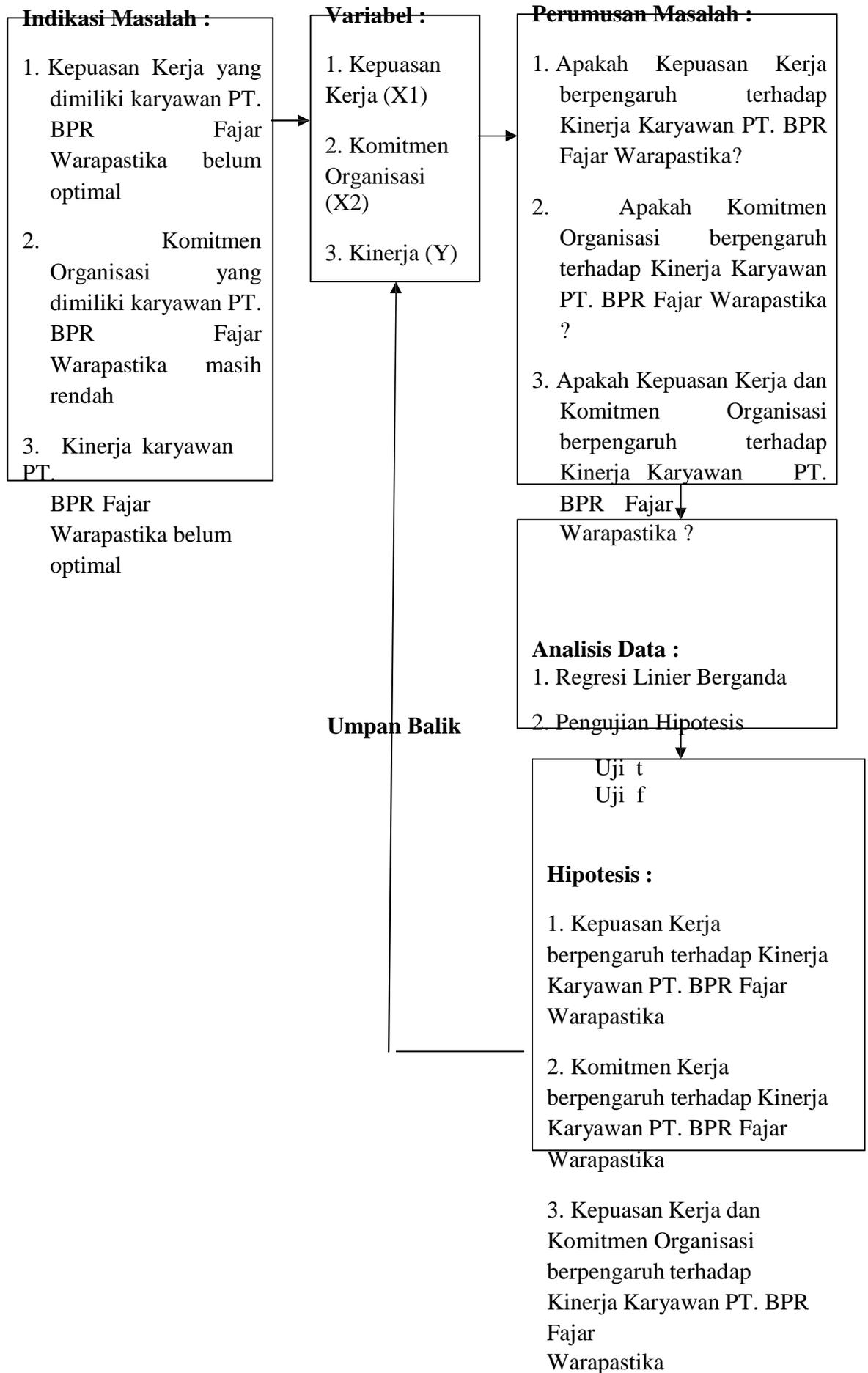
1. Jumlah pekerjaan, Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.
2. Kualitas Pekerjaan. Persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan.
3. Ketepatan Waktu. Menunjukkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Kehadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Kemampuan kerja sama. kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis	Hasil Penelitian
1.	Nike Wulan Sari (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1) dan Komitmen organisasi (X3) berpengaruh
2.	Hesty Mei Putriana & Jajuk Herawati (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap	Kuantitatif	Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja. Dan Variabel komitmen organisasi (X3)
3.	Abdul Latief, Syardiansyah,	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan

	(2019)			parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial
4.	K. Nath Gangai, R. Agrawal (2018)	Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance	Quantitative	there is no significant correlation between job satisfaction and organizational commitment and among three dimensions, only continuance commitment and normative commitment
5.	Basilius Redan Weraning 1*, Anak Agung	Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from	Quantitative	Results of the study revealed a positive and significant effect of teachers' job satisfaction on both their organizational commitment and job performance in the remote

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya (Suliyanto 2018, p.100). Hipotesis akan menjadi sebuah *thesa* atau pendapat atau teori apabila sudah diuji dengan metode ilmiah. Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Namun apabila karyawan itu tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka hal tersebut akan berdampak langsung kepada kinerja karyawan tersebut yang tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap optimalisasi operasional perusahaan. Semakin baik atau tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian terdahulu oleh Niken (2018) memiliki hasil dimana variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian tersebut telah membuktikan definisi Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2015, p.420) yang dengan jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan pendapat para ahli menyatakan bahwa kepuasan kerja juga menjadi faktor yang meningkatkan kinerja seseorang. Apabila seseorang merasa puas baik itu lahir dan batinnya maka hal tersebut akan mendorong seseorang untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

**H₁: Di duga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT. BPR Fajar Warapastika**

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu oleh Niken (2018) yang memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut juga mendukung Beer (dalam Wibowo 2015, p.438) yang mengatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan pada organisasi/ perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi/perusahaan akan memperluas sudut pandang positif terhadap perusahaan dan akan mendedikasikan diri untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo 2015 p.430) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut pekerja/karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan akan senantiasa untuk bergabung dan bekerja kepada perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu oleh Herawati, dkk (2018) mendapatkan hasil yaitu Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi akan memberikan kontribusinya semaksimal mungkin kepada perusahaan. Sehingga karyawan memberikan umpan balik yang bersifat positif kepada perusahaan dengan sumbangsuhnya berupa prestasi kerja yang terus meningkat. Dengan demikian eksistensi perusahaan akan terus melonjak dan berkembang.

H2 : Di Duga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fajar Warapastika

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu oleh Ruhana (2016) yang memiliki hasil dimana variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan harus tetapp terjaga atau bahkan terus meningkat tujuannya agar kinerja yang diberikan kepada perusahaan dapat optimal. Hesty Mei Putriana & Jajuk Herawati (2018) juga mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja. Dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membangun hal positif dalam diri karyawan tersebut kepada perusahaan yang tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Dampak baik yang akan dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari kinerjanya yang akan terus meningkat dan senantiasa memberikan kontribusi terbaiknya demi tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi akan senantiasa tercipta dengan mudah apabila kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Karena pada dasarnya apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja, maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasi kepada perusahaan.

Seperti teori Beer (dalam Wibowo 2015, p.438) yang mengatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan pada organisasi/ perusahaan. Jadi apabila dalam suatu organisasi/perusahaan sudah tercipta komitmen organisasi yang kuat, maka keberlangsungan dari perusahaan tersebut akan berkelanjutan dikarenakan telah memiliki fondasi kokoh yaitu komitmen organisasi.

Ketika komitmen organisasi sudah kokoh, elemen-elemen didalam organisasi/perusahaan tersebut akan semakin kuat serta akan terus berupaya

untuk mencapai hasil maksimal dalam perusahaannya. Namun apabila karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang buruk kepada perusahaan, seperti tidak bekerja dengan maksimal, berperilaku tidak menyenangkan saat bekerja dan lain sebagainya. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan.

H3 : Di Duga Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Fajar Warapastika.