

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk (2019) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Putra dkk (2019) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Menurut Wibowo (2016, P,430) Komitmen organisasi kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Trang dkk (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Menurut Darmawanti dkk (2018) memberikan pengertian bahwa: "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Menurut Benarto dkk (2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Menurut Silaban (2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan dan kelooyanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan ditempat ia bekerja.

2.1.2 Bentuk Komitmen Organisasional

Smith dalam Sopiah yang dikemukakan dalam jurnal Prasetya dkk (2016) mengemukakan 3 bentuk komitmen karyawan pada organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*), yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena harus begitu karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa

2.1.3 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Manurut Wibowo (2016. P.433) seperti yang dikemukakan di atas bahwa komitmen organisasi terdiri dari komponen, *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Sementara itu, Mcshane dan Van Glinow dalam buku Wibowo (2016. P.433-435) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi, cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

1. *Justice and support*. (Keadilan dan dukungan), *affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan,

kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. *Shared value* (nilai bersama) *affective commitment* menunjukkan identitas seseorang pada organisasi, dengan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. *Trust* (kepercayaan) menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.
4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasi). Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang Fisik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.1.4 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Berikut indikator-indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Trang dkk (2020) Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Menurut Ilham dkk (2018) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Putra dkk (2019) Motivasi kerja adalah kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk membentuk perilaku yang terikat dengan pekerjaan Menurut Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dari penjelasan di atas yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

2.2.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.2.3 Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran "*performance*" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu"
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

2.2.4 Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

2.2.5 Teori dua Faktor

Menurut Herzberg dalam penelitian Ilham dkk (2018) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. Faktor pemuas yang disebut juga *motivator factor* merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik). *Motivator factor* tersebut terdiri dari 5 poin antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan orang lain (*Recognition*). Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:
 - a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
 - b. Surat penghargaan.
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai.
 - d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
 - e. Memberikan kenaikan gaji promosi.
3. Tanggung jawab (*Responsibility*). Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian atasan tetap harus menjaga keamanan, kualitas, kebenaran, dan pencapaian target atas tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan.
4. Peluang untuk maju (*Advancement*). Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk memberikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The work it self*). Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari

kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ardana dkk (2018) motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator pengukuran motivasi:

1. Penempatan kerja yang tepat: yaitu menjelaskan bagaimana perusahaan menempatkan setiap karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan: yaitu menjelaskan bagaimana karyawan merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan.
3. Fasilitas rekreasi: merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti liburan ketempat rekreasi.
4. Jaminan kesehatan: yaitu berhubungan dengan jaminan kesehatan yang layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016. P,415) Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bangun (2012. P,327) menyatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Othman dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya.

Menurut Roshayanti dkk (2019) bahwa kepuasan kerja adalah “*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..*”.Kepuasan adalah keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Sriathi dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan sikap atau tindakan manusia terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan menimbulkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016, p.416-417) teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two-factors* dan *hygiene factors*.

1. *Two-Factors Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (tidakpuas) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygien factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

2. *Valeu Theory*

Meneurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan dit rima indivdu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Valeu theory* mengfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

2.3.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016. P,417-418). Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini dimaksud bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discripancies* (perbedaan) model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai) bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
4. *Equity* (keadilan) dalam model ini yang dimaksud bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik) beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

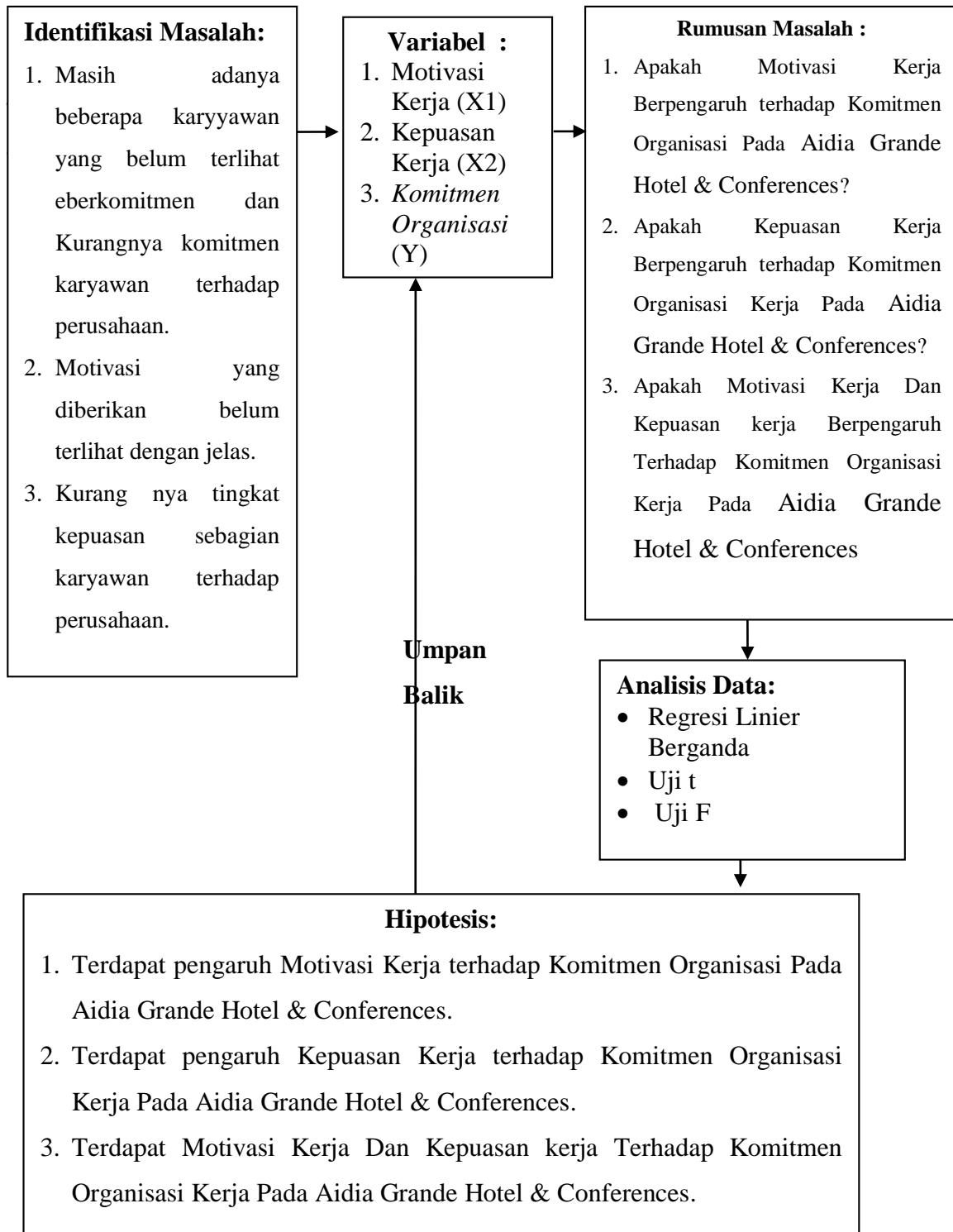
Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerjameliputi:

1. Prestasi : Perasaan yang timbul dalam diri karyawan mengenai kepuasan pribadi yang diperolehnya dari prestasinya dalam perusahaan sehingga di hargai oleh perusahaan.
2. Pengakuan : Suatu perasaan yang timbul dalam diri karyawan terhadap pengakuan yang oleh perusahaan atas penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri : Merupakan suatu perasaan yang timbul dalam diri karyawan terhadap pekerjaan yang di ambil, apakah pekerjaan menarik.
4. Pertumbuhan : Perasaan yang timbul dalam diri karyawan terhadap perkembangan karirnya.
5. Kemajuan : Merupakan perasaan yang timbul dalam diri karyawan terhadap pekerjaan yang mementingkan kemajuan karirnya dari pada insentif moneter dari perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitment Organisasi pada The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali.	Sariyathi dkk (2018)	Hasil penelitian ini dimana di dapat bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitment Organisasi pada The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali.
2	Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisai Karyawan.	Putra dkk (2019)	Hasil Penelitian menunjukkan dimana variabel Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisai Karyawan.
3	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Pada Hotel Nusa Dua.	Wibawa dkk (2019)	Hasil penelitian dimana diapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Pada Hotel Nusa Dua.
4	<i>The Effect Of Organizational Culture, Non Financial Compensation And Job Satisfaction On Organizational Commitments In The Center For Strategic Studies Of Tni.</i>	Anik dkk (2020)	<i>The results showed that there was an influence between Organizational Culture. Non-Financial Compensation and Job Satisfaction have a significant effect on organizational commitment. In The Center For Strategic Studies Of Tni.</i>
5	<i>The Effect of Work Environment, Organizational Support and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment</i>	Rasyid dkk (2019)	<i>The results of this study confirmed that the work environment, organizational support and intrinsic motivation simultaneously affect organizational commitment.</i>

2.5 rangka Pikir



2.6 Perumusan Hipotesis

Menurut Sujarweni (2018, p.65), Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga dengan adanya motivasi yang diberikan akan memberikan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaannya, salah satu kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan nya ialah disebabkan kurangnya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan nya dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi telah banyak dilakukan penelitian yaitu. Menurut Putra dkk (2019) Motivasi kerja adalah kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk membentuk perilaku yang terikat dengan pekerjaan Menurut Trang dkk (2020) Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Oleh karna itu perlu diuji apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja (X1) Memberikan Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y)

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja, dengan adanya tingkat kepuasan yang tinggi otomatis karyawan akan memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja seseorang dapat memberikan hal yang positif terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ditempat iya bekerja. Hal ini telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya. Menurut Othman dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya. Sedangkan menurut Sriathi dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu prtlu diuji apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan meerumuskan sebagai berikut.

H2 : Kepuasan Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y)

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Motivasi kerja dan kepuasan Kerja memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dan meningkatkan keyakinan atau komitmen karyawan terhadap perusahaan. telah banyak dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti yaitu. Menurut Othman dkk (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu sikap individu terhadap pekerjaan dan berlaku dalam beberapa tahap. Ia merupakan satu tindak balas emosi terhadap pekerjaan dan boleh berlaku dalam bentuk positif dan negatif. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan tinggi juga mempunyai minat dan ketekunan terhadap kerja-kerjanya. Menurut Trang dkk (2020) Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji apakah Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Memberikan Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).