

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Kinerja Karyawan

a. Kinerja

Gomes (1995) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, pengertian performance selalu dikaitkan dengan kinerja ataupun hasil, secara luas kinerja memiliki unsur lebih, bukan sekedar hasil, melainkan juga mencakup proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang erat hubungannya dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan turut andil dalam kontribusi ekonomi (Armstrong Dan Baron, 1998).

Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Bacal, 1999 (dalam Wibowo, 2013) menjawab manajemen kinerja ialah alat sebagai proses komunikasi, dengan dilakukan secara terus-menerus dalam kebersamaan pegawai maupun karyawan dengan para pemimpinnya langsung, menjalankan komunikasi ini terdapat tahap yang dilakukan yakni memberikan harapan yang baik serta menanamkan pemahaman pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam pandangan Davis (dalam Mangkunegara. 2000) terdapat faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motifasi (*motivation*) yang merumuskan sebagai berikut:

Human performance = *Ability x motivation*

Motivation = *Attitude x situation*

Ability = *Knowledge x skill*

Penjelasan:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (knowledge + skill).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *veri superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora (2002), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
 - b. Faktor psikologi yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
 - c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design
- c. Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja (indikator)
- Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:
- 1) Kesetiaan
 - 2) Hasil kerja
 - 3) Kejujuran
 - 4) Kedisiplinan

- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepribadian
- 8) Prakarsa
- 9) Kecakapan
- 10) Tanggung jawab

Sedangkan Umar (2002), mendeskripsikan aspek-aspek kinerja meliputi :

- a. Mutu pekerjaan
 - b. Jujur
 - c. Inisiatif
 - d. Kehadiran
 - e. Prilaku
 - f. Mitra
 - g. Keandalan
 - h. Paham pekerjaan
 - i. Amanah
 - j. Pemanfaatan waktu kerja
- d. Mengukur kinerja

Pengukuran hanya berkepentingan dalam mengukur apa yang sesuai dan baik, jadi, dalam hal ini dapat dijelaskan apa yang sudah dikatakan sesuai dan baik perlu menentukan ukuran yang baik untuk digunakan. Hal-hal yang perlu diukur tergantung kepada para stakeholders dan

konsumen yang dianggap sesuai. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Adapun Wibowo (2013) pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk monitor tingkat kinerja
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

2. Kepuasan kerja

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan karyawan maupun perorangan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah prestasi /penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2008). Greenberg dan Barson (2003) Menyatakan kepuasan kerja yakni sikap positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan mereka. kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge

(2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pandangan senada dilakukan Gibson (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yakni karyawan dituntut harus menciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dapat menyenangkan dan bangga terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat memberikan kenikmatan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walau itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinick, 2003). 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. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan, dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Tolak ukur untuk tingkat kepuasan sangatlah minim maupun secara mutlak tidak dapat dilihat, karena disetiap individu berbeda standar

kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi kurang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi 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 merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabilah harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

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 dari hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedang 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.

Menurut Hasibuan (2002) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
 - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
 - f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
 - g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
- c. Mengukur kepuasan kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2008) yaitu sebagai berikut.

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda/ responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerjaan tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *conworker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

- a. *Rating scales dan kuesioner*

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara kusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

c. *Interviews*

Hal ini merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja

dan mencatat jawaban secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

d. Indikator kepuasan kerja

Luthans (2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan

2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lainnya dari kepuasan kerja. Terdapat 2 dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti dilustrasikan oleh manager yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama hal hanya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

3. Komitmen organisasi

a. Komitmen

Komitmen organisasi adalah keterkaitan emosional seseorang dalam suatu organisasi untuk mempertahankan diri dalam mencapai satu tujuan.

Mhatis dan Jackson, (2006) memberikan defenisi, "*organizational commitment is the degree to which employes believe in end accept organizational goals and desire to remain with the organizational*". (Komitmen organisasi adalah derajat mana yang merupakan kepercayaan atau pilihan karyawan untuk menerima tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan sehingga tetap tinggal atau meniggalkan organisasi). Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah bagian dari perilaku penting

yang bisa digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan agar bertahan menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yakni indentifikasi dan keikutsertaan individu yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), menyebutkan komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. O' Reilly, 1989 (dalam Wibowo, 2013) Menjelaskan komitmen karyawan di memiliki ikatan kejiwaan induvidu terhadap organisasi yang merangkup keterlibatan kerja, loyalitas, dan rasa percaya dengan nilai-nilai organisasi.

Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubunngan yang aktif

dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi organisasi yang bersangkutan.

Steers (dalam Dessler, 2006), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut
- c) Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Linclon, 1989 dan Bashaw, 1994 (dalam Wibowo 2013) mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Didalam komitmen organisasi tidak akan terjadi begitu saja tanpa mengecualikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Steers, 1985 (dalam Wibowo, 2013) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. (3) pengalaman kerja, keterrandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

- c) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja. Pengalam kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Wibowo (2013) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Faktor personal
 - b. Faktor organisasi
 - c. Faktor yang bukan dari dalam organisasi
- c. Mengukur komitmen organisasi

Mowday et.al. (dalam spector dan Wiley (1998) Memberikan pengembangan suatu skala yang diartikan *self Report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, berikut ini merupakan penjabaran dari 3 aspek komitmen, yaitu:

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

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk tahun 2016 dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Dari penelitian tersebut peneliti menggunakan analisis linier berganda. Kesimpulan akhir penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F } 0,000 < \alpha = 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.t } 0,000 < \alpha = 0,05$ namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.t } 0,344 > \alpha = 0,05$.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih tahun 2011 dengan “judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan” dari penelitian tersebut peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar pada kinerja karyawan, yaitu sebesar 36,6% jika dibanding antara pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,392 atau 39,2%.

C. Kerangka teori dan penurunan hipotesis

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Greenberg dan Barson (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan oleh Novita dkk (2016), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa seseorang atau individu yang merasa puas apa yang dikerjakannya sehingga dapat bertahan di organisasi tersebut, begitupun sebaliknya apabila seseorang tidak merasa terpuaskan dengan apa yang dicapai akan memilih untuk keluar.

Sedangkan dalam penelitian NI Komang Sri Wahyudi menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bahwa kepuasan selalu memberikan semangat untuk karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Muslih dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya akan mengakibatkan hasil kerjanya.

H1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Mhatis dan Jackson, (2006) memberikan defenisi, "*organizational commitment is the degree to which employes believe in end accept organizational goals and desire to remain with the organizational*".

(Komitmen organisasi adalah derajat mana yang merupakan kepercayaan atau pilihan karyawan untuk menerima tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan sehingga tetap tinggal atau meninggalkan organisasi).

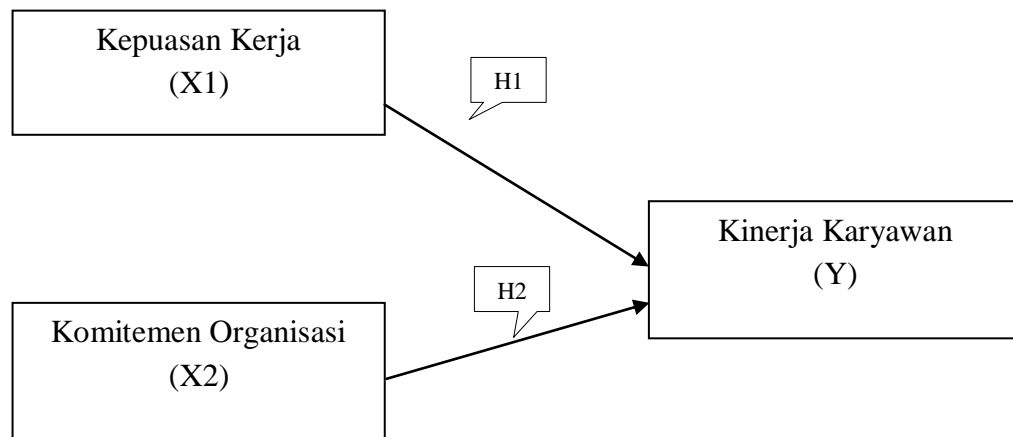
Penelitian yang dilakukan oleh Any Mardiani dan Maya Sari Dewi (2015). Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya komitmen organisasi tidak memberikan kepercayaan sesama anggota atau keinginan anggota sehingga tidak tercapainya kinerja yang lebih baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi dan Igede Adnyana Sudibya (2016) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Begitu juga dengan muslih (2011), menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin meningkat kineja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian