

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Komitmen Organisasi

###### a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan memihak disuatu perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan tersebut (*Robbins, 2015*). Pengertian lain komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi tenaga penjual terhadap organisasi (*Porter et al., 1974* dalam *Low et al, 2000*)

Komitmen sendiri dapat diartikan sebagai respon yang kuat untuk mempercayai organisasi sedangkan kepuasan kerja yaitu respon dari pengalaman dari tugas – tugas kerja tertentu yang telah diterima (*Mowday et al, 1982* dalam *Crow et al, 2011*). Pengertian lain komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (*Tobing, 2009*). Kemudian dapat disimpulkan bahwa komitmen sebagai sebuah respon kuat untuk mempercayai organisasi dan kepuasan kerja sebagai sebuah respon dari pengalaman dalam tugas-tugas kerja tertentu. Jadi disimpulkan bahwa komitmen menekankan keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang dianutnya. Maka apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi maka memiliki identifikasi pada organisasi, selalu ingin terlibat dan

akan bersungguh-sungguh pada tanggung jawab pekerjaannya, kemudian memiliki loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasinya dan itu semua mampu meningkatkan kinerja serta kreativitas karyawan itu sendiri.

Pentingnya peran komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Makin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka karyawan akan merasa semakin dekat dengan organisasi sebagai tempat mereka mencari kebutuhan finansial mereka. Tingginya komitmen organisasi juga dapat membuat karyawan bersedia mengerahkan banyak upaya demi organisasinya dan mereka akan merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi tidak timbul secara instan pada karyawan. Ada beberapa faktor pemicu kemunculan komitmen organisasi tersebut, baik faktor internal organisasi maupun eksternal organisasi. *Atkinson dan Hill* dalam Puspita dan Asyanti, 2011 berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, ialah :

- a. Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.

- b. Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
- c. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
- d. Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.
- e. Prestise kerja, yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
- f. Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

- g. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
- h. Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
- i. Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan.
- j. Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.
- k. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja.
- l. Pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya.
- m. Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

**c. Indikator Komitmen Organisasi**

Karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Untuk memahami komitmen lebih mendalam, (*Allen and Meyer, 1991* dalam Djastuti, 2011 ) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

- a. *Affective Commitment* adalah kecenderungan untuk tetap terlibat dalam aktivitas yang konsisten atau secara luas merupakan hasil dari penghargaan yang diterima atau hukuman yang dihindari. Hal ini antara lain mencakup : Kesiediaan bekerja lebih dari yang diharapkan, bangga bahwa perusahaan merupakan tempat kerja yang baik, nilai-nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, peduli dengan nasib organisasi, perusahaan merupakan tempat terbaik untuk berprestasi.
- b. *Continuous Commitment* adalah kelanjutan untuk ikut serta dalam aktivitas yang konsisten agar perusahaan tidak rugi atas biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan diterima oleh individu. Hal ini antara lain mencakup: keberatan untuk meninggalkan organisasi, kerugian meninggalkan organisasi, sedikitnya pilihan apabila meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment* adalah kepercayaan pada penerimaan tujuan dan nilai organisasi atau kewajiban moral untuk tetap pada perusahaan karena penghargaan sosial dan organisasional. Hal ini antara lain mencakup loyalitas terhadap organisasi, kesiediaan menerima tawaran dari organisasi lain, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala tingkat

sumatif (*Summated Rating Scale*) atau dikenal dengan skala Likert. Pilihan skala dilakukan dengan modifikasi dalam 4 (empat) angka dengan nilai tidak setuju (1), kurang setuju (2), setuju (3), sangat setuju (4).

## **2. Kelelahan kerja**

### **a. Definisi Kelelahan kerja**

Kelelahan (*fatigue*) ialah suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja merupakan sejenis stres yang banyak terjadi pada karyawan karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan terhadap manusia lainnya (*Schuler and Jackson, 1999*). Pengertian lain *burnout* didefinisikan sebagai sindrom respons dengan berbagai dimensi atau aspek. Ini adalah: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (*Maslach, 1982 dalam Low et al, 2000*). Kelelahan kerja dapat diartikan suatu kondisi yang ditandai dengan penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (*Budiono, 2003 dalam Hidayat, 2016*). Semakin besar jumlah burnout, semakin rendah kepuasan kerja (*Low et al, 2000*). Jadi dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja bisa menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

### **b. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja**

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya kelelahan kerja (*Oesman dan Simanjuntak, 2011*) :

#### **1. Usia Pekerja**

Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh dalam melakukan aktivitasnya. Produktivitas kerja akan menurun seiring dengan bertambahnya usia. Kapasitas kerja meliputi kapasitas fungsional, mental dan sosial akan menurun menjelang usia 45 tahun, menjelang usia 50 tahun keatas kapasitas akan menurun.

## 2. Status Gizi

Semua orang baik itu pekerja dalam hidupnya membutuhkan zat gizi yang diperoleh dari bahan makanan yang dikonsumsi sehari-hari. Setiap orang membutuhkan makanan sebagai sumber energi atau tenaga.

## 3. Beban kerja

Beban kerja dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah seseorang bekerja dalam jumlah banyak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Beban kerja kualitatif seseorang bekerja dengan tugas-tugas yang *repetitive* (berulang-ulang). Nadi kerja (*heart rate*) seseorang tenaga kerja ditentukan oleh besarnya beban langsung pekerjaan, beban tambahan dan kapasitas kerja.

## 4. Keluhan kerja

Keluhan kerja pada saat pekerja (sakit pada melaksanakan pekerjaan) merupakan salah satu penyebab kelelahan dengan *Bordic Body Map* melalui kuesioner dapat ditentukan kondisi keluhan para pekerja.

### c. Indikator Kelelahan Kerja

*Burnout* memiliki empat indikator sebagai berikut ini (Hayati dan Fitria, 2018) :

#### a. Kelelahan fisik

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang paling mudah untuk di lihat dari tanda – tanda fisik seseorang. Banyak ciri fisik yang mudah terlihat dari kelelahan fisik seperti badan lemas dan kinerja yang semakin lambat. Juga terlihat dari ekspresi seseorang.

#### b. Kelelahan Emosional

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

#### c. Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

#### d. Depersonalisasi

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada



satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

#### **d. Gejala - Gejala Kelelahan Kerja**

Gejala kelelahan kerja adalah adanya perasaan lelah, penurunan kesiagaan, persepsi yang lambat dan lemah di samping penurunan kerja fisik dan mental. Kelelahan diklasifikasikan dalam 2 jenis, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot adalah merupakan tremor pada otot (perasaan nyeri pada otot). Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan karena monoton, intensitas, lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan, dan keadaan gizi (*Grandjean*, 1993 dalam Husein dkk, 2009).

#### **e. Dampak Akibat Kelelahan Kerja**

Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin akan dialami ketika karyawan mengalami kelelahan kerja (Hayati, 2018) :

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan : penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan : penderita *burnout* cenderung menghindar dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.

3. Kebosanan dan sinisme : disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung : penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan : hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
6. Merasa tidak dihargai : hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi : kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
8. Keluhan psikosomatis : penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
9. Curiga tanpa alasan : penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri

mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.

10. Depresi adalah gangguan mood, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.

11. Penyangkalan : merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (*Robbins, 2015*). Pengertian lain kepuasan kerja adalah perasaan subjektif tentang seberapa banyak kebutuhan individu dipenuhi oleh suatu pekerjaan dan dapat dinyatakan sebagai "sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka" (*Griffin et al, 2010* dalam *Crow et al, 2011*). Selanjutnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (*Handoko, 2001*). Pengertian lain kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (*Sutrisno, 2009*). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikis menyenangkan yang didapat oleh pekerja dalam lingkungan

kerjanya atas perannya dalam organisasi tersebut serta kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut *Robbins*, 2015 terdapat lima faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja, ialah :

##### **a. Pekerjaan yang menantang**

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

##### **b. Imbalan**

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka.

##### **c. Kondisi Kerja**

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas.

##### **d. Rekan Kerja**

Bagi kebanyakan karyawan, Kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

##### **e. Kesesuaian Pekerjaan**

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerjaan akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

Penelitian *Linz* (2002) dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja ada hubungan positif dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Para karyawan akan berfikir bahwa pekerjaan yang mereka lakoni saat ini adalah pekerjaan terbaik apabila pekerja menyukai pekerjaan dan rekan-rekan kerjanya. Pekerjaan menarik yang memberi pelatihan, keragaman, kemandirian, dan kendali telat memuaskan banyak karyawan. Faktor gaji sering muncul apabila membahas soal kepuasan kerja. Uang sungguh memotivasi orang, tetapi apa yang memotivasi kita tidak harus sama dengan apa yang membuat kita bahagia. Adapun hal-hal lainnya yaitu pengawasan yang tepat, pembiinaan yang baik, dan bekerja sesuai keahlian. Kepuasan kerja tidak hanya mengenai kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan peranan. Riset telah menunjukkan bahwa orang yang memiliki evaluasi inti diri positif yang percaya pada nilai dan kompetensi dasar mereka, lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan mereka dengan evaluasi inti diri negatif. *Robbins* (2015).

#### **d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan dalam Bekerja**

Ada beberapa hal yang akan terjadi apabila kepuasan bekerja tidak diperoleh oleh karyawan *Robbins* (2015) diantaranya :

1. Keluar, Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang serta mengundurkan diri
2. Suara, Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan
3. Kesetiaan, Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal.
4. Pengabaian, Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

#### **e. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan**

Ketika berbicara tentang pengertian kepuasan kerja dalam lingkup bisnis yang baru berkembang, tentu ini jadi sedikit lebih sulit. Segalanya masih berkembang atau bahkan masih kecil. Ini juga erat hubungannya dengan antusiasme pekerja dengan karirnya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Karyawan Anda tidak puas bekerja di tempat Anda berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan

meningkatkan profit jadi berkurang. Terdapat beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan *Robbins* (2015) :

### 1. Menjadi Pendengar yang Baik

Hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja. Tidak hanya itu, Anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini juga bisa meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

### 2. Prioritaskan Kesehatan

Kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

### 3. Reward Sangat Perlu

Reward tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi. Jangan sungkan-sungkan memberikan pujian saat mereka bisa menyelesaikan tugas yang berat. Jangan lupa ucapkan terimakasih.

#### 4. Berikan Tantangan

Saat Anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

### **B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis**

Berikut ini adalah pemaparan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dari penurunan hipotesis dan logika berfikir.

#### **1. Pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Ching-Fu Chen and Ting Yu* (2013) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaannya. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2016) dengan hasil ada pengaruh kelelahan kerja yang negatif signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Sukodono Lumajang.

Dalam bekerja komitmen seorang karyawan yang bekerja di suatu instansi sangat diperlukan dan bisa dikatakan bahwa komitmen yang mendorong ia tetap berada pada pekerjaannya. Sementara kelelahan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya suatu komitmen seorang karyawan. Maka dari itu apabila terdapat kasus kelelahan kerja maka harus segera ditangani dengan cepat dan tepat karna dapat mengancam menurunkan komitmen seorang karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat



kelelahan kerja seorang karyawan PT KAI maka akan semakin menurunkan komitmennya terhadap perusahaan PT KAI tempat ia bekerja, begitu juga sebaliknya semakin kecil kasus kelelahan kerja yang dialami maka akan semakin besar komitmennya terhadap tempat ia bekerja. Komitmen bisa dikatakan hasil emosi yang dihasilkan dari apa didapatnya di tempat bekerja.

H1 : Kelelahan kerja pada karyawan berpengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasi karyawan yang bekerja PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

## **2. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh *Won Ho Kim, Young-An Ra, Jong Gyu Park and Bora Kwon* (2016) menyatakan kelelahan (yaitu kelelahan, sinisme, ketidakefisienan profesional) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari *Madziatul Churiyah*, (2011) menyatakan hasil bahwa konflik peran dan kelelahan emosional negatif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kelelahan yang dialami para karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Seperti yang kita ketahui kepuasan merupakan suatu emosi yang mengungkapkan apa yang dirasakan dari bekerja di suatu perusahaan. Apabila kelelahan kerja yang dialami cukup tinggi maka mampu membuat rasa puas akan pekerjaan yang sudah didapat oleh karyawan menjadi turun. Apabila kelelahan kerja yang dialami cenderung wajar dan masih sesuai standar pekerja maka tidak akan mengganggu atau membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

H2 : Kelelahan kerja seorang karyawan PT KAI berpengaruh negatif signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan yang bekerja PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Pada penelitian yang dilakukan oleh *Arshad et al* (2018) maka hasilnya terkait dengan pengaruh ketidakpuasan terhadap kepuasan kerja, ini ditemukan hanya untuk strategi non-moneter antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Rita andini (2017) yang hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian dari di *Theresia et al* (2016) yang hasilnya dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai positif signifikan mempengaruhi tinggi komitmen. Dan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti (2009) menyatakan hasil Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dan memediasi pengaruh komitmen organisasi. Setelah itu menurut penelitian Indi Djastuti (2011) komitmen yang tinggi adalah sebuah signal adanya kepuasan kerja tinggi dari karyawan. Menurut penelitian Liche Seniati (2006) bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Menurut penelitian *Steven et al* (2016) ialah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan yang terakhir penelitian Desak Putu Indrayanti I Gede Riana (2016) menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dengan kepuasan kerja yang didapat kan dari tempatnya bekeja maka akan mengurangi faktor karyawan tersebut untuk berpindah ataupun mencari pekerjaan lain. Oleh karna itu semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat karyawan PT KAI Persero Daop 6 di Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap tempaynya bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila semakin kecil kepuasan kerja yang didapat dari tempatnya bekerja makan akan semakin menurunkan komitmen kerjanya. (berbanding lurus).

H3 : Kepuasan kerja seorang karyawan PT KAI berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi karyawan yang bekerja PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

#### **4. Kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Matthew et al* (2011) menyatakan hasil bahwa kelelahan kerja menunjukkan pengaruh tidak langsung pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh George s. Low, David w. cravens and Ken grant william c. moncrief tahun 2000 dengan sampel 148 tenaga penjual lapangan di Australia menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tenaga penjual adalah hasil langsung dari burnout, dan juga memediasi pengaruh tidak langsung burnout pada komitmen organisasi.

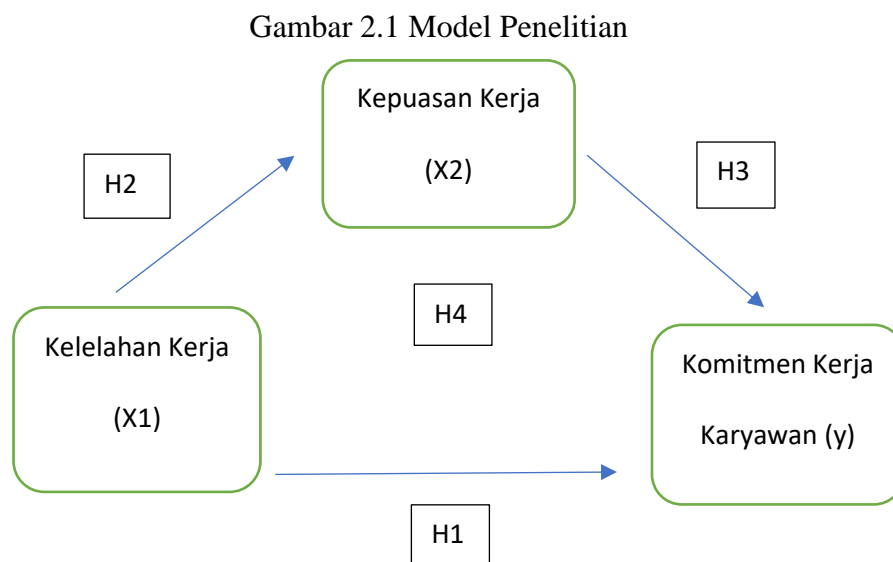
Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dapat menjadi faktor penentu tingkat komitmen dari karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi komitmen pegawai

pada organisasi. Jadi, walaupun karyawan mengalami kelelahan makan tidak akan menurunkan komitmennya terhadap pekerjaannya karena rasa kepuasan bekrja yang didapatnya dari tempatnya bekernya. Rasa kepuasan kerja sendiri dapat diperoleh melalui banyak hal sebagai contoh : gaji yang sesuai, atasan dan rekan kerja yang sangat loyal, dan fasilitas yang didapat memadai. Dengan begitu walaupun terjadi kasus kelelahan kerja di PT KAI apabila kepuasan yang didapat tinggi makan komitmen kerja nya juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila terjadi kasus kelelahan kerja dan kepuasan kerja yang rendah makan komitmen kerja nya juga akan rendah.

H4 : Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kmitmen organisasi karyawan bekerja di PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

### C. Model Penelitian

Model Penelitian adalah kerangka pemikiran yang dibuat oleh penulis untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut adalah kerangka konseptual yang telah digambarkan oleh peneliti :



Jurnal pendukung :

H1 : (*Low et al*, 2000), ( *Ching-Fu Chen and Ting Yu*, 2013), (Zainul Hidayat, 2016)

H2 : (*Kim et al*, 2016), (Madziatul Churiyah, 2011)

H3 : (*Mahmood et al*, 2018), (Rita Andini), (Diana Sulianti, 2009), (Indi Djastuti, 2011), (Liche Seniati, 2006), (*Tumbelaka et al*, 2016), (Desak Putu Indrayanti1 I Gede Riana2, 2016)

H4 : *Matthew et al* (2011) *Low et al.*, (2000)