

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel organisasi yang paling sering diukur dalam penelitian dan telah dipelajari secara luas dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan sifat organisasi yang menjadi komponen penting dalam penelitian menurut Chia (2013) dalam Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. S. K. (2016:6349). Dan kepuasan kerja merupakan aspek utama yang dicapai seorang karyawan sebelum mempunyai komitmen organisasional menurut Chen *et al.*, (2006) dalam Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. S. K. (2016:6349).

Menurut Malthis (2008: 107) dalam Rosita, T., & Yuniati, T. (2016:4) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Handoko (2000:193) dalam Deni M (2018:50) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras dan seberapa baik dalam melakukan pekerjaan, tetapi seberapa jauh karyawan menyukai pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan munculnya kondisi hasil dari pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya. Sehingga kepuasan kerja akan menghasilkan perasaan atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli yang sudah dirangkum kedalam tabel 2.1 yaitu menurut Widodo (2011), Hasibuan (2011), Umar (2011), Robbins dan Judge (2015), Robbins (2003:78), dan Handoko (2000:193).

Tabel 2.1
Definisi Kepuasan Kerja

No.	Peneliti	Definisi
1.	Wibowo (2011) dalam HAN, W. P., & SIREGAR, A. R. A.(2019:2)	Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.
2.	Hasibuan (2011) dalam Nabawi, R(2020:174)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja.
3.	Umar (2011) dalam Nabawi, R (2020:174)	Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya
4.	Robbins dan Judge (2015) dalam Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018:2)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negative
5.	Robbins (2003:78) dalam Nabawi, R (2020:174)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

No.	Peneliti	Definisi
6.	Handoko (2000:193) dalam Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015:3)	Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya.
7.	Definisi peneliti	Perasaan positif tentang pekerjaan dari evaluasi-evaluasi. Seseorang dengan perasaan positif akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

Dasar penentuan definisi kepuasan kerja tersebut adalah berdasarkan pemahanan Robbins dan Judge (2015) dengan teorinya yang menilai kepuasan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang positif, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung memiliki perasaan yang negative. Hampir sama dengan definisi Hasibuan (2011), Handoko (2003:193), Robbins (2003:78) masing-masing menggambarkan kepuasan kerja dengan keadaan sikap dan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Dan definisi Umar (2011) dan Wibowo (2011) yang masing-masing menggambarkan perasaan dan penilaian yang positif atas pekerjaannya. Definisi peneliti ialah Perasaan positif tentang pekerjaan dari evaluasi-evaluasi. Seseorang dengan perasaan positif akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdasarkan definisi menurut Robbins dan Judge (2015).

2.1.1.2 Pengukuran Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut para ahli, dirangkum dalam tabel 2.2 berikut ini menurut Widodo (2015), Luthans (2006:126-244), Hasibuan (2014), Rivai (2009:860), Robbins dan Judge (2015).

Tabel 2.2

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

No.	Peneliti	Dimensi Kepuasan Kerja	Indikator Kepuasan Kerja
1.	Widodo (2015) dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020:125).	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja	1. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya 2. Beban kerja yang diterima 3. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama 4. Gaya kepemimpinan dan karakteristik pimpinan 5. Peningkatan status 6. Tingkat penerangan dan tata ruang, dan struktur dan pola kepemimpinan
2.	Luthans (2006:126-244) menurut Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017:159).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan 4. Supervise 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	1. Rasa bangga terhadap pekerjaan 2. Jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya 3. Peningkatan status 4. Pengendalian peningkatan karyawan 5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

No.	Peneliti	Dimensi Kepuasan Kerja	Indikator Kepuasan Kerja
			6. Rasa nyaman dan dukungan dalam pekerjaan
3.	Hasibuan (2014) dalam Nabawi, R (2020:174)	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja	1. Rasa bangga terhadap pekerjaan 2. Rasa suka terhadap pekerjaan 3. Sikap dan keadaan emosional pribadi 4. Ketaatan pada peraturan dan structural pekerjaan 5. Berdedikasi kepada perusahaan
4.	Rivai (2009:860) dalam Sofiyan, R. (2018:247).	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji atau insentif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan	1. Pemanfaatan keahlian 2. Sikap pemimpin 3. Struktur dan pola kepemimpinan 4. Peningkatan karir 5. Peningkatan kebutuhan hidup 6. Karakteristik dan rasa tanggung jawab bersama 7. Dukungan dalam pekerjaan
5.	Robbins dan Judge (2015)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	1. Beban kerja yang diterima 2. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya 3. Peningkatan status 4. Pemberian pengawasan saat bekerja 5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama
6.	Dimensi dan indikator peneliti	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji	1. Beban kerja yang diterima

No.	Peneliti	Dimensi Kepuasan Kerja	Indikator Kepuasan Kerja
		3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	2. Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya 3. Peningkatan status 4. Pemberian pengawasan saat bekerja 5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

Dasar penentuan dimensi dan indikator pada penelitian ini sesuai dengan Robbins dan Judge (2015) adalah bahwa dimensi dan indikator tersebut menguraikan dan sesuai dengan definisi kepuasan kerja secara menyeluruh. Jika diamati, dimensi dari Luthans (2000:126-244), Widodo (2015) dan Rivai (2009:860) sama dengan dimensi dari Robbins dan Judge (2015), namun terdapat perbedaan pada indikatornya. Indikator Robbins dan Judge (2015) terpilih karena menggambarkan fenomena yang ada dalam penelitian.

Berdasarkan definisi, dimensi dan indikator dalam peneliti mengambil definisi menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja ialah Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negative. Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) dengan dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Indikator kepuasan kerja yaitu beban kerja yang diterima, jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya,

peningkatan status, pemberian pengawasaan saat bekerja, karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

2.1.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut menurut Sopiah (2008) dalam Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016:872). Komitmen organisasional merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas dalam bidang psikologi industri dan organisasi, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan turnover. Crow et al., (2012) dalam Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. S. K. (2016:6347) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Suma dan Lesha (2013) dalam Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016:873) menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor diantaranya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan

usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hal ini ditandai dengan munculnya keyakinan dan kepercayaan yang besar dan rasa penerima bagi karyawan atas tujuan dalam organisasi, dan adanya harapan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Sehingga komitmen organisasi akan menghasilkan rasa komitmen kepada organisasi yang mana seorang karyawan berkomitmen kepada organisasi.

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasional

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli yang sudah dirangkum kedalam tabel 2.3 yaitu menurut Allen dan Meyer (1993), Moorhead dan Griffin (2013), Mathis, Jackson dan Yuwalliatin (2006), Porter dan Luthans (2011:147), Zurnali (2010:56), Durkin (1999:127), Agus Riyanto (2020:47), Yamaguchi (2012).

Tabel 2.3

Definisi Komitmen Organisasional

No.	Peneliti	Definisi
1.	Allen dan Meyer (1993) dalam Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015)	Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikan hubungan perusahaan atau tidak dan pegawai sebagai penentu karyawan akan bertahan.
2.	Moorhead dan Griffin (2013) dalam Sengkeh, D., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2017:4)	Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.
3.	Mathis, Jackson dan Yuwalliatin (2006) dalam Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019:17)	Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

No.	Peneliti	Definisi
4.	Porter dan Luthans (2011:147) dalam Rahmawati (2019)	Komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.
5.	Zurnali (2010:56) dalam Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017)	Komitmen organisasional adalah perasaan seseorang yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam kaitannya dengan peran upaya untuk mencapai tujuan dan nilai.
6.	Durkin (1999:127) dalam Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017)	Komitmen organisasional adalah perasaan yang kuat dan kuat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam kaitannya dengan peran karyawan terhadap upaya untuk mencapai tujuan dan nilai.
7.	Yamaguchi (2012) dalam Putra, I. D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2016:3533)	Komitmen organisasional adalah bentuk pengabdian karyawan terhadap organisasi dengan memberikan kemampuan terbaiknya untuk team dan organisasi.
8.	Agus Riyanto (2020:47)	Hubungan anggota dengan organisasi dengan berbagai macam karakteristik dan tiap anggota memiliki saran mengenai keputusan lanjut atau tidaknya dalam keanggotaan sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi.
9.	Definisi peneliti	Karakteristik hubungan antara karyawan dengan perusahaan sebagai penentu karyawan berkomitmen dengan perusahaan atau tidak.

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

Dasar penentuan definisi komitmen organisasi tersebut adalah berdasarkan pemahaman Allen dan Meyer (1993) dengan teorinya yang mengkarakteristikan hubungan perusahaan dan pegawai sebagai sikap penentu bagi karyawan untuk bertahan atau tidak. Definisi dari Moorhead dan Griffin (2013), Mathis, Jackson dan Yuwalliatin (2006), Porter dan Luthans (2011:147), Zurnali (2010:56), Durkin (1999:127), Agus Riyanto (2020) masing-masing menggambarkan sikap dan perasaan yang kuat yang dapat mencerminkan tingkat kepercayaan kepada organisasi dan sejauh mana seorang individu terikat atau berkomitmen dengan organisasi. Definisi peneliti ialah karakteristik hubungan antara karyawan dengan

perusahaan sebagai penentu karyawan berkomitmen dengan perusahaan atau tidak berdasarkan definisi menurut Allen dan Meyer (1993).

2.1.2.2 Pengukuran Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional

Terdapat beberapa dimensi dan indikator komitmen organisasional menurut para ahli, dirangkum dalam tabel 2.4 berikut ini menurut Allen dan Meyer (1993), Porter et al. (1974), Devi (2009).

Tabel 2.4

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional

No.	Peneliti	Dimensi Komitmen Organisasional	Indikator Komitmen Organisasional
1.	Allen dan Meyer (1991) dalam Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017:3).	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normative 3. Komitmen kontinu	1. Rasa bangga dan keterlibatan dalam organisasi 2. Peluang dan kebutuhan 3. Sikap loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi
2.	Porter et al. (1974) dalam Kristanto, H. (2015:88)	1. <i>Acceptance</i> 2. <i>Willingness</i> 3. <i>Maintain</i>	1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. 2. Rasa tanggung jawab dan rasa senang terhadap organisasi. 3. Sikap loyalitas
3.	Devi (2009) dalam Indryastuty Misnan, N. (2020).	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	1. Keterlibatan dalam organisasi 2. Loyalitas terhadap organisasi 3. Rasa tanggung jawab
4.	Dimensi dan indikator peneliti	1. Komitmen afektif	1. Rasa bangga dan keterlibatan dalam organisasi

No.	Peneliti	Dimensi Komitmen Organisasional	Indikator Komitmen Organisasional
		2. Komitmen normative 3. Komitmen kontinu	2. Peluang dan kebutuhan 3. Sikap loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

Sumber: Data dari beberapa sumber yang diolah, 2021.

Dasar penentuan dimensi dan indikator pada penelitian ini sesuai dengan Allen dan Mayer (1993) adalah bahwa dimensi dan indikator tersebut menguraikan dan sesuai dengan definisi komitmen organisasional secara menyeluruh. Jika diamati, dimensi Devi (2009) sama dengan Allen dan Mayer (1993), namun terdapat perbedaan pada indikatornya. Pada Porter et. al (1974) memiliki dimensi dan indikator yang berbeda, namun kurang cocok dengan fenomena yang ada. Indikator Allen dan Mayer (1993) terpilih karena menggambarkan fenomena yang ada dalam penelitian.

Berdasarkan definisi, dimensi dan indikator dalam peneliti mengambil definisi menurut Allen dan Meyer (1993) bahwa komitmen organisasional ialah kondisi mental yang mengkarakterisasi hubungan antara perusahaan dan pegawai yang dapat menentukan karyawan bertahan atau tidak. Dimensi dan indikator juga menurut Allen dan Meyer (1991) dengan dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normative, komitmen kontinu. Indikator komitmen organisasional yaitu rasa bangga dan keterlibatan dalam organisasi, peluang dan kebutuhan, sikap loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama menurut Agustina (2009) dalam Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016:871). Rivai & Basri, 2004; Harsuko (2011) dalam Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020:94) apabila dikaitkan dengan kinerja maka pengertiannya menjadi sebuah reaksi kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan seseorang maupun kelompok dan mampu dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing agar tercapainya tujuan perusahaan secara sah, tidak bertentangan dengan norma-norma, moral dan etika. Maier, Norman R.F (1965) dalam (Budiarti & Setiawan, 2018:337): “Secara umum kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai “Keberhasilan individu dalam penugasan kerja termasuk mengevaluasi kinerja (kinerja), produktivitas, pengetahuan, ketergantungan, kehadiran dan kemandirian”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) dalam Deni, M. (2018:49): “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Para ahli lain berpendapat bahwa kinerja karyawan pada hakikatnya merupakan hal apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016:78).

Hal ini ditandai dengan hasil kerja karyawan dalam organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, melalui rasa tanggung jawab baik secara pribadi ataupun

kelompok. Sehingga kinerja karyawan akan menghasilkan performa karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli yang sudah dirangkum kedalam tabel 2.3 yaitu menurut Bernardin dan Russel (1993:378), Arimby (2016), Sutrisno (2016), Hasibuan (2016), Stolovitch dan Keeps dan Edison et al., (2016), Wilson Bangun (2012:231).

Tabel 2.5

Definisi Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Definisi
1.	Bernardin dan Russel (1993:378) dalam Purnomo, D (2017:5).	Catatan hasil-hasil yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu.
2.	Arimby (2016) dalam Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020:21)	Sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.
3.	Sutrisno (2016) dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020:122)	Hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.
4.	Hasibuan (2016) dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020:122)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
5.	Stolovitch dan Keeps dan Edison et al., (2016) dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020:123)	Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
6.	Definisi peneliti	Hasil catatan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Sumber: Data dari beberapa sumber yang di olah, 2021.

Dasar penentuan definisi kinerja karyawan tersebut adalah berdasarkan pemahanan Bernardin dan Russel (1993:378) dengan teorinya catatan hasil-hasil yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu. Definisi dari Arimby (2016), Moheriono (2012), Sutrisno (2016), Hasibuan (2016), Stolovitch dan Keeps dan Edison et al., (2016), Wilson Bangun (2012:231) masing-masing menggambarkan kinerja karyawan pencapaian seorang karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Definisi peneliti ialah kinerja karyawan merupakan hasil catatan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu menurut Bernardin dan Russel (1993:378).

2.1.3.2 Pengukuran Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa dimensi dan indikator komitmen organisasional menurut para ahli, dirangkum dalam tabel 2.4 berikut ini menurut Bernardin dan Russel (1993), Arimby (2016), Fadel (2009), Wirawan (2009).

Tabel 2.6

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Bernardin dan Russel (1993) dalam Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2016:221).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keefektifan biaya	1. Kesesuaian dengan standar kualitas dalam perusahaan 2. Jumlah rangkaian aktivitas dalam perusahaan 3. Pencapaian target

No.	Peneliti	Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
		5. Perlu pengawasan 6. Hubungan rekan sekerja	4. Kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu 5. Kemampuan kerja karyawan dengan ada atau tidaknya pengawasan 6. Usaha menciptakan suasana yang nyaman dan memiliki rasa kerjasama antar rekan kerja
2.	Arimby (2016) dalam Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L.(2020:22)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	1. Standar pekerjaan dengan persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai 2. Standar kualitas pekerjaan 3. Target operasional 4. Rasa tanggung jawab dan tingkat kehadiran karyawan 5. Rasa kerja sama dan tanggung jawab bersama
3.	Fadel (2009) dalam Nabawi, R. (2020:172)	1. Pemahaman atau tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	1. Memahami tujuan, fungsi masing-masing tugas dan tanggung jawab 2. Membawa perubahan yang positif 3. Tingkat kecepatan kerja berdasarkan metode kerja 4. Tingkat disiplin dan teliti dalam mengerjakan tugas 5. Kemampuan kerjasama dengan rekan kerja

No.	Peneliti	Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
4.	Menurut Wirawan (2009) dalam Lita Wulantika (2018:288)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar kualitas kerja 2. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 3. Kemampuan kerja sama dengan rekan sekerja 4. Rasa tanggung dengan pekerjaan dalam perusahaan
5.	Dimensi dan indikator peneliti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keefektifan biaya 5. Perlu pengawasan 6. Hubungan rekan sekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dengan standar kualitas dalam perusahaan 2. Jumlah rangkaian aktivitas dalam perusahaan 3. Pencapaian target 4. Kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu 5. Kemampuan kerja karyawan dengan ada atau tidaknya pengawasan 6. Usaha menciptakan suasana yang nyaman dan memiliki rasa

Sumber: Data dari beberapa sumber yang diolah, 2021.

Dasar penentuan dimensi dan indikator pada penelitian ini sesuai dengan Bernardin dan Russel (1993) ialah bahwa dimensi dan indikator tersebut menguraikan dan sesuai dengan definisi kinerja karyawan secara menyeluruh. Jika diamati Fadel (2009) terdapat beberapa dimensi yang sama, namun pada indikatornya terdapat perbedaan. Dimensi dan indikator menurut Arimby (2016) dan Wirawan (2009) meskipun terdapat indikator dan dimensi yang berbeda diantara para ahli lainnya namun kurang menggambarkan fenomena yang ada.

Dimensi dan indikator Bernardin dan Russel (1993) terpilih karena menggambarkan fenomena yang ada dalam penelitian.

Berdasarkan definisi, dimensi dan indikator dalam peneliti mengambil definisi menurut Bernardin dan Russel (1993:378) bahwa kinerja karyawan ialah catatan hasil-hasil yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu. Dimensi dan indikator juga menurut Bernardin dan Russel (1993) dengan dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, perlu pengawasan, hubungan rekan sekerja. Indikator kinerja karyawan yaitu kesesuaian dengan standar kualitas dalam perusahaan, jumlah rangkaian aktivitas dalam perusahaan, pencapaian target, kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu, kemampuan kerja karyawan dengan ada atau tidaknya pengawasan, usaha menciptakan suasana yang nyaman dan memiliki rasa kerja sama antar rekan kerja.

2.1.4 Hasil Peneliti Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa hasil peneliti terdahulu dan hasil penelitian tersebut digunakan sebagai bahan pendukung untuk hasil penelitian saat ini. Oleh karena itu, penulis melakukan pengolahan data dan mengkaji terhadap beberapa peneliti terdahulu dengan pembahasan dan variabel yang serupa yang sedang diteliti saat ini, peneliti terdahulu berupa jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan. Berikut rangkuman dari pengolahan dan pengkajian data dalam bentuk tabel.

Tabel 2.7

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Widayati, C., & Triana, R. (2020).	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: Regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS</p> <p>Sample: <i>non probability sampling</i> sebanyak 50 karyawan</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan frontliner PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro.</p>	<p>Persamaan: Penggunaan metode</p> <p>Perbedaan: Pengambilan sample</p>
2.	Sumarwinati S. dan Ratnasari S. L. (2019)	<p>Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.</p> <p>Metode: SEM (<i>Structural Equation Model</i>)</p> <p>Sample: <i>Simple random sampling</i> sebanyak 100 orang</p>	<p>Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan: Persamaan penggunaan 4 dari 6 variabel dalam mengukur variabel terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening</p> <p>Perbedaan: Metode yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.</p> <p>Pengambilan sample yang digunakan berbeda.</p>
3.	Ekawati, E., Semmaila, B.,	<p>Judul:</p>	<p>Berdasarkan pengujian secara</p>	<p>Persamaan:</p>

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	& Mangkona, S. (2019).	<p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepar.</p> <p>Metode: Deskriptif dan regresi linear berganda</p> <p>Sample: 87 pegawai</p>	<p>parsial didapatkan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.</p>	<p>Penggunaan metode peneliti sama dengan peneliti terdahulu</p> <p>Perbedaan: Pengambilan sample yang digunakan berbeda</p>
4.	Adil V. M., Sendow G. M., dan Lumintang G. G. (2018)	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara</p> <p>Metode: Kuesioner</p> <p>Sample: <i>Accidental Sampling</i> sebanyak 91 pegawai.</p>	<p>Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dan pengujian secara parsial (uji t) masing-masing menunjukkan saling berpengaruh positif.</p>	<p>Persamaan: Persamaan penggunaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur variabel terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penggunaan metode peneliti sama dengan peneliti terdahulu yaitu kuesioner.</p> <p>Perbedaan: Pengambilan sample yang digunakan berbeda.</p>
5.	Sanuddin F. D. P., dan Widjojo A. R. (2016)	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.</p> <p>Metode: Wawancara dan kuesioner</p> <p>Sample: <i>Purposive Sampling</i> sebanyak 69 responden.</p>	<p>Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Dan bahwa peningkatan kepuasan</p>	<p>Persamaan: Penggunaan metode penulis sama dengan peneliti terdahulu yaitu wawancara dan kuesioner.</p> <p>Penggunaan sample yang digunakan sama.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan penggunaan 1 dari 2 variabel.</p>

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
			kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja.	Perbedaan lokasi penelitian.
6.	AM, E. N. (2020).	<p>Judul: The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia</p> <p>Metode: <i>Regression</i></p> <p>Sample: <i>Random Sampling</i> sebanyak 99 orang</p>	Masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0.619 untuk variabel budaya organisasi, dan korelasi 0.646 untuk variabel komitmen organisasional.	<p>Persamaan: Pengambilan sample, penggunaan 2 variabel yang sama yaitu komitmen organisasional dan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan metode penelitian</p>
7.	Destari Y., Lumbanraja P., dan Absah Y. (2018)	<p>Judul: The influence of work satisfaction on employees performance with organizational commitment as intervening variable at the mining and energy agency of north Sumatera.</p> <p>Metode: <i>Path Analysis</i></p> <p>Sample: <i>Random sampling</i> sebanyak 100 responden.</p>	Masing-masing variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif satu sama lain, hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu.	<p>Persamaan: Penggunaan metode penelitian dengan peneliti terdahulu sama.</p> <p>Perbedaan: Pengambilan sample yang digunakan peneliti dengan peneliti terdahulu berbeda.</p>
8.	Vipraprastha T., Sudja I. N.,	<p>Judul:</p>	Hampir seluruh variabel menunjukkan	<p>Persamaan:</p>

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
	dan Yuesti A. (2018)	<p>The effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (ocb) behavior as intervening variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City).</p> <p>Metode: SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)</p> <p>Sample: <i>Random Sampling</i></p>	<p>perngaruh yang signifikan dan positif, kecuali kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan perilaku organisasi kewarganegaraan yang dimiliki oleh karyawan mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan pengaruh komitmen organisasional yang diterapkan perusahaan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan penggunaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur variabel terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Penggunaan meode peneliti dengan peneliti terdahulu berbeda.</p> <p>Pengambilan sample yang digunakan peneliti dengan peneliti terdahulu berbeda.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, hal tersebut karena kinerja karyawan dijadikan tolak ukur seberapa jauh tingkat keberhasilan perusahaan dalam memberikan arahan dan pekerjaan yang dibebankan. Kinerja karyawan dapat memberikan gambaran seberapa besar perusahaan memberikan dukungan dan aspek-aspek yang dapat menunjang kinerja. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan apabila karyawan mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaan dengan pemikiran-pemikiran positif yang perusahaan berikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila karyawan tidak mendapatkan rasa puas dan disertai pemikiran yang negatif maka akan membuat kinerja karyawan rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasional. Dimana ketika perusahaan memberikan komitmen dalam artian perusahaan mampu atau tidak menciptakan hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Apabila karyawan mampu membangun hubungan tersebut maka karyawan akan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

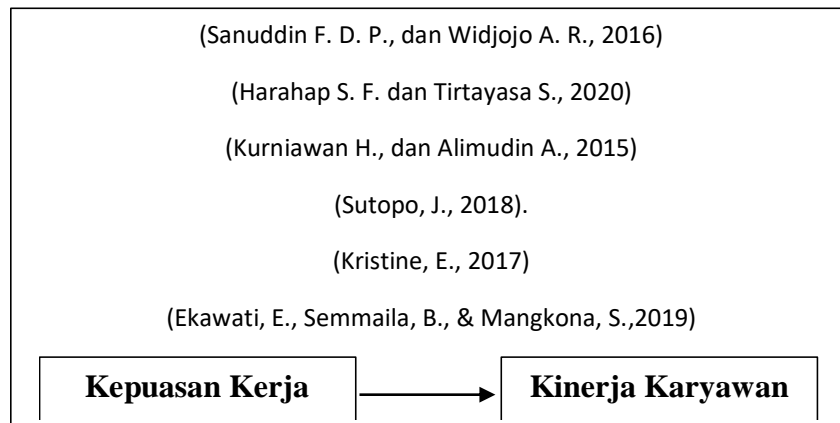
Selanjutnya, untuk pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada karyawan itu sendiri. Untuk memperoleh kinerja yang baik bukan faktor diri sendiri saja peran perusahaan juga sangat penting dan keduanya sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan bersama.

Oleh sebab itu, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan prosesnya terlaksana dengan maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan tersebut dinyatakan oleh Sanuddin F. D. P., dan Widjojo A. R. (2016). Studi yang dilakukan oleh Harahap S. F. dan Tirtayasa S. (2020) menyatakan kepuasan kerja memiliki signifikan dengan thitung sebesar 4,297 terhadap kinerja karyawan. Kurniawan H., dan Alimudin A. (2015) melakukan penelitian 81 orang karyawan pada PT. Garam (Persero), ditemukan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung kepuasan kerja sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021.

Terdapat peneliti terdahulu yaitu Sutopo, J. (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan bagian keuangan, dengan hasil penelitian sebesar -0,774 yang berarti setiap meningkatnya kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai diasumsikan variabel lainnya konstan. Kristine, E. (2017) dalam penelitiannya mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa, hal tersebut dibuktikan dengan p-value 0,000 lebih kecil dari α 0,05 serta koefisien regresi bertanda negative yang berarti hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik. Ekawati, E., Semmaila, B., & Mangkona, S. (2019) menyatakan bahwa tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare, dengan arti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Agar lebih mudah memahami hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini.



Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

Gambar 2.1

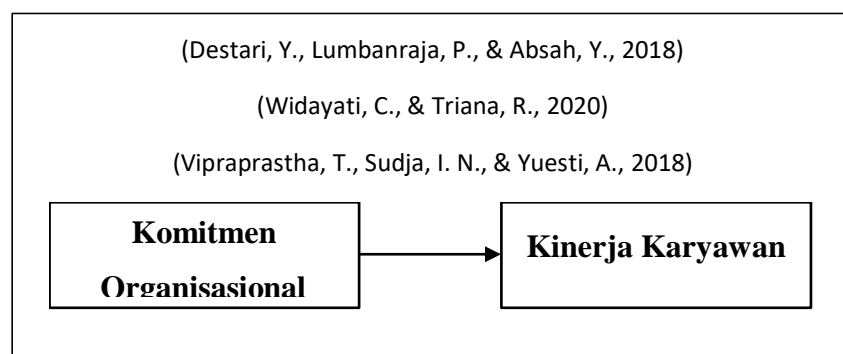
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ulasan dari beberapa peneliti sebelumnya yang terdapat pada gambar 2.1 diharapkan dapat mendukung penelitian ini dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertambangan dan Dinas Energi Sumatera Utara Propinsi dinyatakan dalam penelitian terdahulu Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). Dalam penelitian Widayati, C., & Triana, R. (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bintaro seperti: masih banyak karyawan yang datang terlambat dan sering ijin pulang lebih awal, karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga semangat karyawan dalam

mencapai tujuan perusahaan kurang. Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik nilai-nilai komitmen organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin besar pula kinerja karyawan.



Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

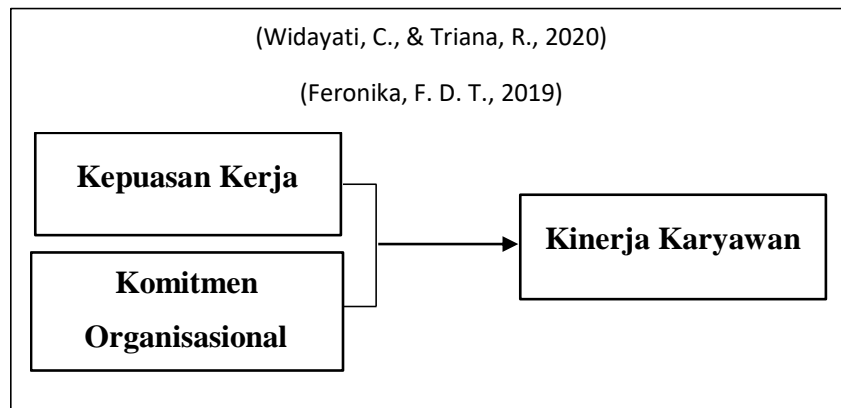
Gambar 2.2

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ulasan dari beberapa peneliti sebelumnya yang terdapat pada gambar 2.2 diharapkan dapat mendukung penelitian ini dengan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Widayati, C., & Triana, R. (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan frontliner PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Tangerang Bintaro. Dan Feronika, F. D. T. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.



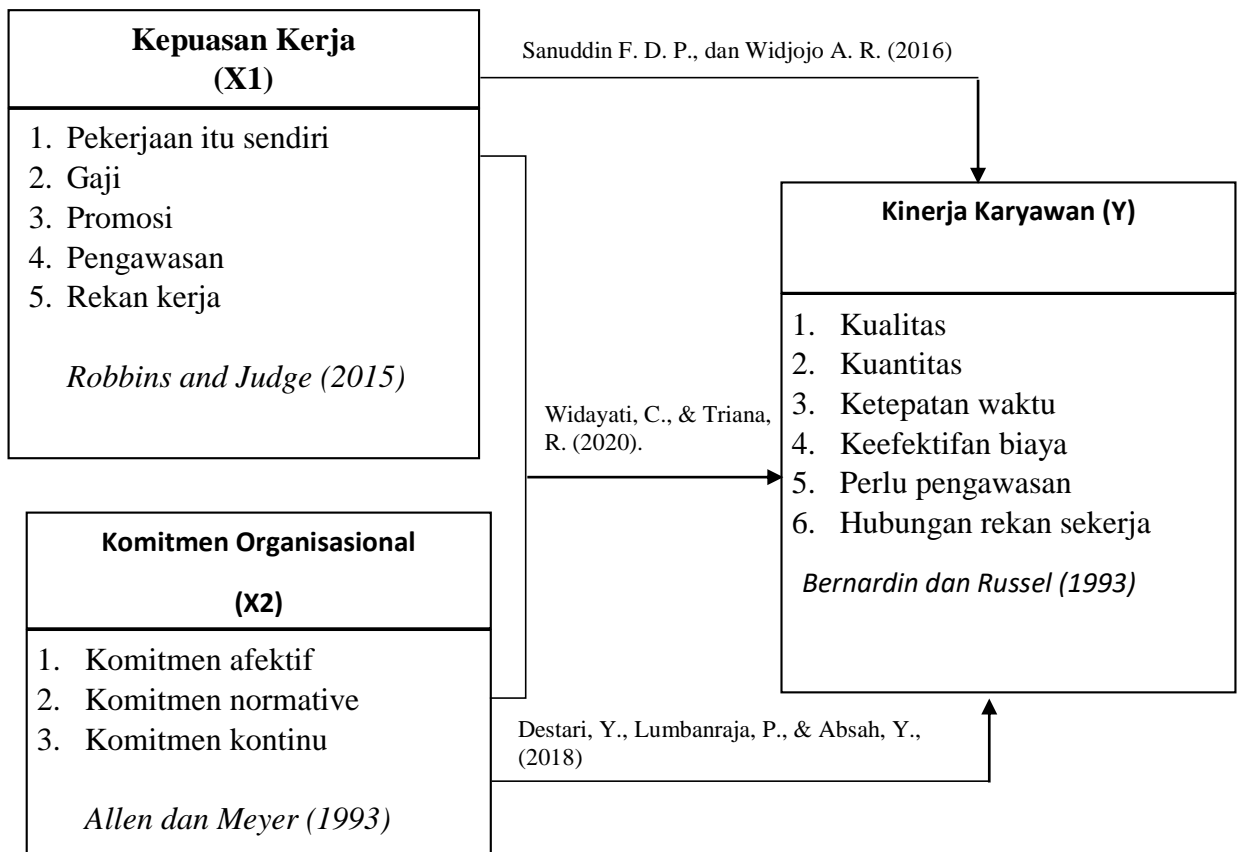
Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021.

Gambar 2.3

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ulasan dari beberapa peneliti sebelumnya yang terdapat pada gambar 2.3 diharapkan dapat mendukung penelitian ini dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut paradigma penelitian ialah sebagai berikut:



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran dan premis pada kerangka pemikiran yang digambarkan dalam paradigm penelitian. Dengan ini dimaksudkan untuk membentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan masalah dalam penelitian. Menurut Narimawati, U, et al (2020: 2) hipotesis merupakan anggapan dasar penelitian terhadap suatu masalah yang sedang dikaji.

Dari keempat rumusan masalah dan tujuan peneliti semuanya dibuat kedalam uji hipotesis, namun pada rumusan masalah pertama tidak dapat dihipotesiskan tetapi dijabarkan berdasarkan uraian deskriptif. Dalam penelitian ini, didapatkan berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran lalu ditarik kesimpulan melalui hasil paradigm penelitian. Maka dibuat hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian, yaitu:

- H1 : Tidak dapat dihipotesiskan tetapi diuraikan secara deskriptif
- H2 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass
- H3 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
- H4 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.