

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Budiarti *et al.* (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.” MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, antropologi, seni dan budaya, dll.

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM sering disamakan dengan Manajemen Personalia, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Budiarti *et al.*, 2018:2).

Persamaan MSDM dengan manajemen personalia jelas keduanya merupakan ilmu yang mengatur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya atau tercapainya tujuan. Perbedaan MSDM dan manajemen personalia: MSDM dikaji secara makro, manajemen personalia dikaji secara mikro. MSDM menganggap karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik, manajemen personalia menganggap karyawan merupakan faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. MSDM pendekatannya secara modern akan tetapi Manajemen personalia pendekatannya secara klasik (Budiarti *et al.*, 2018:2-3).

2.1.2 Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Purnomo et al. (2018) keterlibatan kerja adalah keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya merupakan bagian yang penting dalam hidupnya. Menurut Tarman (2019) keterlibatan kerja sebagai partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, yang menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Dan Menurut Rizwan et al. (2018), keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Dari definisi-definisi keterlibatan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah partisipasi seseorang dalam pekerjaannya dan memandang pekerjaan tersebut sebagai bagian penting dalam hidupnya.

2.1.2.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Keterlibatan Kerja, indikator yang sesuai menurut Purnomo et al. (2018) diantaranya yaitu :

1) Dedikasi atas pekerjaan

Dedikasi adalah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan yang ingin dicapai.

2) Tingkat partisipasi

Partisipasi adalah suatu kegiatan untuk membangkitkan perasaan dan diikuti sertakan, ambil bagian atau terlibat dalam kegiatan suatu organisasi.

3) Kesempatan mengekspresikan diri

Berkesempatan untuk menyampaikan perasaan yang sedang dirasakan saat bekerja.

4) Kemampuan mengidentifikasi pekerjaan

Tingkat penyesuaian atau menelaah yang dilakukan terhadap lingkungan pekerjaan.

5) Keikutsertaan dalam pekerjaan

Berperan aktif dalam keikutsertaan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Tegar, 2019), kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Lalu menurut Suparyadi dalam Lusri (2017) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”. Dan menurut Hasibuan dalam Susanto (2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Dari definisi-definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif berupa perasaan seorang karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan di dasarkan hasil peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat ahli mengenai kepuasan kerja, indikator yang sesuai yaitu seperti menurut (Tegar, 2019) diantaranya yaitu :

- 1) Menyenangi pekerjaannya

Suasana yang menyenangkan saat bekerja akan menyuburkan kreatifitas dan produktifitas. Lebih dari itu bisa juga menyebabkan pekerja menjadi sangat loyal dan penuh dedikasi.

2) Mencintai pekerjaannya

Mencintai pekerjaan adalah merasa bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki. Dan bersedia bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang akan didapatkan dari pekerjaan tersebut.

3) Moral kerja yang positif

Moral kerja yang positif akan membuat karyawan giat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

4) Disiplin kerja

Kesadaran, kemauan dan kesediaan seorang pekerja agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

5) Prestasi kerja

Hasil yang telah dicapai, dilakukan, dan dikerjakan karyawan di suatu pekerjaan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2015) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian

mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Komitmen organisasi yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan (Wibowo, 2015).

Menurut (2019) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dan menurut Purnomo dkk. (2018) komitmen organisasi merupakan ketetapan seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Menurut Ariyanti *et al.* (2022) komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan mengambil tanggung jawab dan tidak mementingkan diri sendiri terhadap organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai organisasi yang terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif.

Dari definisi-definisi komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, memihak dan peduli pada organisasi serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Komitmen Organisasi, indikator yang sesuai dengan komitmen organisasi menurut Wibowo (2015) adalah :

1) *Affective Commitment*

Komitmen afektif adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi yang berkaitan dengan hubungan emosional.

2) *Normative Commitment*

Komitmen normatif adalah keinginan karyawan untuk bertahan karena adanya perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

3) *Continuance Commitment*

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Manah Tarman (2019)	Judul : Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Secara parsial kedua variabel Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Perbedaan :

		<p>Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan</p> <p>Metode : Analisis Liner Berganda</p> <p>Sampel : <i>Random Sampling</i> Sebanyak 66 responden</p>	signifikan terhadap Komitmen Organisasional.	Teknik Sampel yang digunakan berbeda
2	Clariza Dara Puspita, Supri Wahyudi Utomo, dan Nur Wahyuning Sulistyowati (2017)	<p>Judul : pengaruh keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun</p> <p>Metode : Analisis Liner Berganda</p> <p>Sampel : <i>Simple Random Sampling</i> Sebanyak 60 responden</p>	Keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial kedua variabel keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	<p>Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan : Unit analisis yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.</p>
3	Hasrudy Tanjung (2020)	<p>Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai</p> <p>Metode : Analisis Liner Berganda</p> <p>Sampel : sensus/sampling total Sebanyak 32 responden</p>	Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	<p>Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan : Unit analisis yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.</p>
4	Agus Marimin dan Harun Santoso (2020)	<p>Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta</p> <p>Metode : Analisis Liner Berganda</p> <p>Sampel : total sampling technique Sebanyak 60 responden</p>	Ada pengaruh yang signifikan pengaruh antara faktor kepuasan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan antara faktor komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor keterlibatan kerja terhadap kinerja.	<p>Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kinerja.</p>
5	Ahmadun Syawal, Nasir Azis,	<p>Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan</p>	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<p>Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Kepuasan Kerja</p>

	dan Faisal (2018)	Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh Metode : <i>Structural Equation Modeling</i> Sampel : total sampling technique Sebanyak 126 responden	Kompetensi, komitmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Perbedaan : Metode yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.
6	Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (2017)	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Metode : Analisis Jalur Sampel : Sampel jenuh Sebanyak 70 responden	variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja.
7	Syed Mohamma d Azeem dan Nadeem Akhtar (2014)	Judul : The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees Metode : Analisis regresi Sampel : <i>Convenient sampling method</i> Sebanyak 275 responden	Responden memiliki tingkat persepsi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen yang sedang. Hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.
8	Jelena Culibrk, Milan Delic, Slavica Mitrovic dan Dubravko Culibrk (2018)	Judul : Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement Metode : <i>Based on the relevant literature</i> Sampel : <i>Random sampling</i> Sebanyak 566 responden	Keterlibatan kerja secara parsial memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan kerja di Serbia dipengaruhi oleh karakteristik kerja tetapi, bertentangan dengan banyak penelitian yang dilakukan di negara maju, kebijakan organisasi dan prosedur tampaknya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Perbedaan : Metode yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda.

Sumber : Hasil olah peneliti 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan rumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya terdapat permasalahan pada setiap variabel yang menjadi bahan untuk penelitian ini. Sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas perusahaan memiliki andil besar dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu perusahaan. PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur merupakan perusahaan daur ulang limbah plastik dengan sumber daya manusia yang dimiliki sebanyak 73 orang. Sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dengan baik para sumber daya yang ada di dalam internal mereka. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset paling penting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil. Sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dan menjaga dengan baik sumber daya manusia yang perusahaan miliki.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukkan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Keterlibatan kerja dapat diukur dari dedikasi karyawan dalam pekerjaan dengan mengorbankan tenaga dan waktunya demi keberhasilan suatu usaha. Selain itu dapat dilihat dari partisipasi karyawan yang selalu terlibat dalam suatu pekerjaan. Dapat dilihat juga dari kesempatan karyawan untuk menyampaikan perasaan mereka saat bekerja. Berikutnya dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan

pekerjaannya, dan dapat dilihat dari keikursertaan karyawan yang berperan aktif dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif berupa perasaan seorang karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan di dasarkan hasil peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja dapat diukur dari menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dengan bersedia bertanggung jawab apapun yang didapatkan dari pekerjaan. Dapat dilihat juga dari moral kerja yang positif, yang membuat karyawan giat dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu dapat dilihat dari disiplin kerja, kesediaan karyawan mematuhi segala aturan yang berlaku dalam bekerja. Dan dapat dilihat dari prestasi kerja dari hasil yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Namun kepuasan kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri yaitu PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur dari keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi yang berkaitan dengan hubungan emosional. Selain itu dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk bertahan karena adanya perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

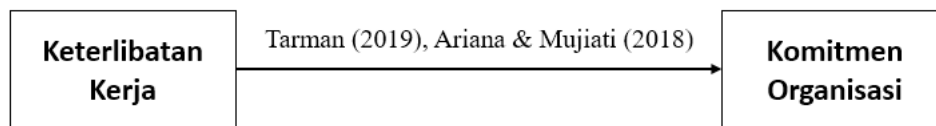
Dan dapat dilihat dari kesadaran karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan keberhasilan dan kesejahteraan bagi perusahaan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan masih terdapat masalah terkait dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan di PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur. Tujuannya agar perusahaan dapat memperhatikan mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan komitmen organisasi agar dapat mempertahankan sumber daya manusia dengan baik. Karyawan pada PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur lebih memilih bekerja di tempat lain yang lebih baik yang dipengaruhi oleh kurangnya kesempatan mereka untuk menyampaikan apa yang dirasakan pada saat bekerja, yang membuat mereka tidak senang dalam pekerjaan yang dilakukan.

Dengan jumlah karyawan yang dimiliki PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur yang tidak sedikit, maka kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan. Pemilik perusahaan harus memikirkan bagaimana masa depan dan kemajuan untuk perusahaan, karena kelangsungan segala aktivitas usaha perusahaan tergantung pemilik dan pemimpin usaha. Jika pemiliknya tidak memikirkan hal tersebut maka perusahaan mengakibatkan kerugian tidak hanya kepada karyawannya saja, tetapi juga kepada perusahaan itu sendiri.

2.2.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manah Tarman (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka komitmen organisasi juga tinggi. Pada Penelitian Ariana & Mujiati (2018) juga mengatakan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di Restoran Ingka. Hal ini menunjukkan semakin baik keterlibatan kerja maka komitmen organisasional juga akan meningkat, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :

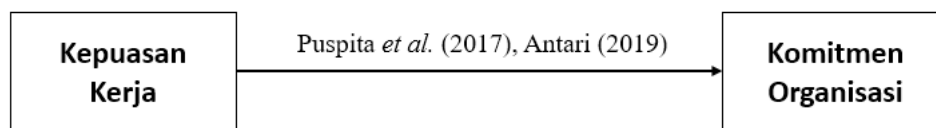


Gambar 2.1
Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja menunjukkan pada kondisi dimana karyawan akan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga komitmen kerja pada organisasi akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita *et al.* (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen

organisasi di pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Pada Penelitian Antari (2019) juga mengatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Losari Sunset Hotel Bali. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



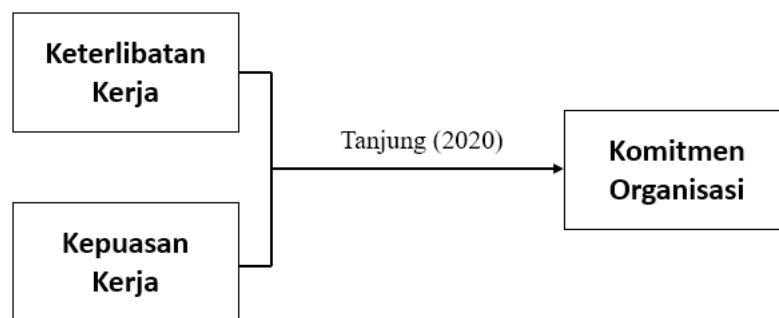
Gambar 2.2

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa semakin baik keterlibatan kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga komitmen kerja dalam organisasi akan semakin tinggi. Dan Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka kedua aspek ini dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2020) yang mengatakan bahwa secara serempak Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha

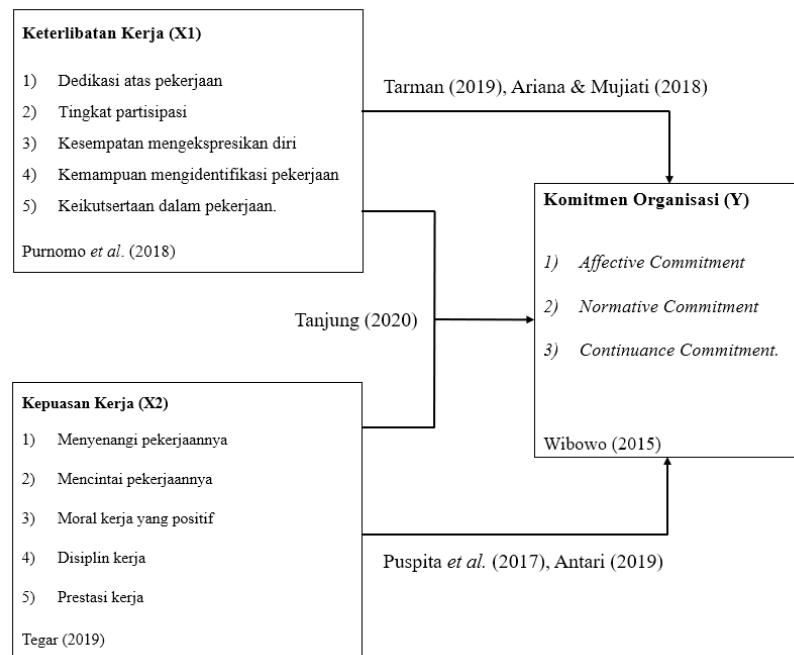
mikro kab Sergai. Pada Penelitian Puspita *et al.* (2017) juga mengatakan bahwa Keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta premis pada kerangka pemikiran maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini merupakan perkiraan sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara, sedangkan penerimaan atau penolakan hipotesis tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-

faktor yang telah dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.
- H3 : Diduga Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PD. Bangkit Jaya Plastik Cianjur.