BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagian hidup mereka. Bagi bidang industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan industry dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Sedangkan bagi masyarakat tentunya akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari individu serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:290) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi”.

Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:98) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”.

Kepuasan kerja menurut T. Handoko (2000:199) adalah : “Keadaan emosional yang menyenangkan dengan cara bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Luthan (2002:230) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman”.

Menurut Sondang P. Siagian (2006:295) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Wood, Wallace, dan Zeffane (2001:113), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai beriikut : “*Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively about there jobs. As a concept, job satisfaction also indicated the degree to which expectation in someone’s psychological contract are fulfilled”*. Artinya, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan

mereka. Artinya, kepuasan kerja juga menunjukkan terpenuhinya harapan-harapan individu secara psikologis.

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut H. Malayu S.P Hasibuan edisi revisi (2002:263) adalah : "Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Menurut Davis at all yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:117) mengemukakan bahwa, "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendasari atau yang tidak mendasari dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya".

Melihat dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja diatas sebenarnya merupakan batasan yang sederhana dan bersifat operasional, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu perasaan orang terhadap pekerjaannya tentu sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan kerja, mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan.

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan keadaan emosi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawyer yang dikenal dengan *Equety Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan karyawan, yaitu :

a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
b. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004:475) Teori Kepuasan Kerja antara lain :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

   Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory)*

   Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity)* dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil, atau aktualisasi diri.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory)*

   Menurut teori ini kepuasan kerja ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*.

Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfieas* atau motivator dan *dissatisfieas. Satisfieas* adalah factor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya factor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya factor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfieas (Hegein Factor)* adalah factor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Factor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi factor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya factor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut A. A. Anwar Mangkunegara (2005:120) ada dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Factor yang ada pada diri pegawai, yaitu : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Factor pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak factor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan factor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan para ahli mengklarifikasikan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Marihot (2005:291), yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

2.1.1.4. Alasan Pentingnya Kepuasan Kerja

Menurut Indra Wijaya (2002:72) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kogmis, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Lebih lanjut Indra Wijaya (2002:72) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja. Beberapa di antara alasan tersebut adalah:

1. Alasan Nilai

   Para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaan. Oleh sebab itu baik manajer maupun bawahannya menginginkan agar waktu tersebut dapat digunakan dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagian.

2. Alasan Kesehatan Jiwa

   Pekerjaan dan organisasi merupakan factor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah umum diketahui bahwa seseorang yang

melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang tidak penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.

3. Alasan Kesehatan Jasmani

   Hasil penelitian yang dihasilkan Palmore (1969) di Amerika Serikat membuktikan mereka menyenangi pekerjaannya cenderung berumur lebih dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Sudah tentu ketetapan hasil penelitian Palmore tersebut masih perlu dibuktikan lebih lanjut mengingat factor pekerja hanyalah salah satu factor yang dapat menyebabkan tekanan psikologis. Selain mendapat kepuasan batin, orang yang menyenangi pekerjaannya juga cenderung mendapat lebih banyak uang dari pekerjaan tersebut dan dengan demikian lebih mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan baik, misalnya : sandang, papan, pangan dan sebagainya.

Ketiga alasan tersebut dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi dan karenanya sering di anggap kewajiban organisasi untuk selalu memperhatikannya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:480) kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Kepuasan kerja merupakan salah satu factor penentu atau keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan factor kepuasan kerja antara lain:

1. Manusia berhak diperlakukan adil dan hormat pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis pegawai.
2. Perspektif kemanusiaan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kerja antara unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Bubler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya pada pegawai dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya *turn over* diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, memunculkan perilaku yang sama di kalangan pegawai, yaiut mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relative atau *Relative Deprivation Theory,* ada 6 (enam) keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut Anwar Prabu (2006:478) adalah :

1. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan.
2. Perbedaan antara pengeluaran dengan permintaan.
3. Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih.
4. Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan.
5. Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan.

6. Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

Selain beberapa alasan yang telah dikemukakan di atas, ada juga beberapa alasan yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan sesuai dengan bakat dan keahlian.
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
4. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan tantangan yang lebih mengembangkan diri.
7. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan.
8. Pekerjaan harapan yang di kandung pegawai itu sendiri.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melebihi standar yang diwajibkan perusahaan. Ini semua tentu

saja hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan.

Peter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian organisasi).

Sedangkan menurut Richard M. Steers (1985) yang dikutip oleh Kuntjoro (2002:1) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas yang dinyatakan seorang pegawai terhadap organisasinya.

Kemudian Kuntjoro (2002:1) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menekankan pula adanya hubungan yang harmonis dan aktif antara individu (pegawai) dengan organisasinya.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-

aturan dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasinya, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenda dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Steers dalam Luvi Kurniasari (2005:33) Komitmen organisasi ditandai oleh :

1. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai dari organisasi.
2. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
3. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendekatan Sterrs ini adalah pendekatan *attitudinal* atau afektif, yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya adalah sama dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempat ia bekerja.

2.1.2.2. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Luvi Kurniasari (2005:36-37), ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah :

1. *Affective commitment,* yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah want to.
2. *Continuance commitment,* adalah suatu komitmen yang di dasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to).
3. *Normative commitment,* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to).

Meyer dan Allen (1990) dalam Luvi Kurniasari (2005:37) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan

organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Menurut Allen dan Meyer (1997), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri).

Menurut Kuntjoro (2002:2-5) menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki okeh karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk member balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2.1.2.3. Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Kuntjoro (2002:2-3) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya.

a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kea rah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Sedangkan yang termasuk komponen kehendak untuk bertingkah laku adalah :

1. Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan keberadaan komitmen organisasi, yakni :

- Karakteristik personal, mencakup di dalamnya umur serta tingkat pendidikan.
- Karakteristik pekerjaan, mencakup di dalamnya adalah tantangan, kesempatan untuk berinteraksi social dan jumlah timbal balik yang diterima individu tersebut.
- Pengalaman kerja, mencakup di dalamnya sikap terhadap organisasi, kebebasan atau independensi organisasi serta realisasi terhadap harapan-harapan didalam organisasi.

Weiner (1982) menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.

Menurut Weiner, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh intervensi organisasi. Ini mengandung arti bahwa perusahaan atau organisasi dapat memilih individu yang memiliki komitmen yang tinggi, dan bahwa organisasi dapat melakukan apa saja agar karyawan atau anggotanya menjadi lebih berkomitmen.

Pendekatan ini menitik beratkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pension) pada organisasi membuat ia terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut.

Menurut White(1987), komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang di tampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area tersebut adalah :

1. Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
2. Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup diantaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan personal gain secepatnya.
3. Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) dalam Luvi Kurniasari (2005:39) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi :

1. Individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi.
2. Jumlah karyawan yang keluar masuk (turn over) lebih sedikit.
3. Kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai.
4. Kepuasan kerja lebih tinggi.

Bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi / perusahaan akan mendapat keuntungan dengan berkurangnya turn over, adanya prestasi yang lebih baik.

2.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Victor H, Vroom dalam Hasibuan (1999:116), mengemukakan bahwa, Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Byars dan Rue dalam Agustina (2002:4), menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi.

Hodge dan Anthonini dalam Poerwati et.al. (2002:2), " komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya.

Griffin dan Ebert dalam Poerwati et.al. (2002:2), mengemukakan bahwa karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Vica Angelia (2006)

   Vica Angelia meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan foodcourt "X" Tunjungan Plaza Surabaya. Dalam penelitiannya Vica menyebutkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

2. Penelitian Ari Dwi Setyawan (2008)

   Ari Dwi Setyawan meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta. Dalam penelitiannya Ari menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Penelitian Muhadi (2007)

   Muhadi meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. Dalam penelitiannya Muhadi menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 2.1
Hasil Peneliti Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul	Hasil / Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Vica Angelia / 2006	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan foodcourt "X "Tunjungan Plaza Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.	Pada perusahaan yang diteliti.	Sama-sama membahas tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.
2	Ari Dwi Setyawan / 2008	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta.	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	Kepuasan kerja pada penelitian ini sebagai variabel Y dan Komitmen Organisasi sebagai variabel X.	Sama-sama membahas tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
3	Muhadi (2007)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro.	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.	Adanya Kinerja Karyawan.	Kepuasan Kerja sebagai variabel independent.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbin (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yag diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Marihot Tua Effendi (2002:290) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa Kepuasan Kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Elemen-elemen Kepuasan Kerja seperti yang dikemukakan oleh Marihot Tua Effendi (2002;290) sebagai berikut :

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja

4. Atasan

5. Promosi

6. Lingkungan Kerja

Hodge dan Anthonini dalam Poerwati et.al. (2002:2), " komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaanya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya.

Griffin dan Ebert dalam Poerwati et.al. (2002:2), mengemukakan bahwa karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Alwi, (2001) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatiasn, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins, (1998) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi

yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Menurut Maier & Brunstein, (2001), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan.

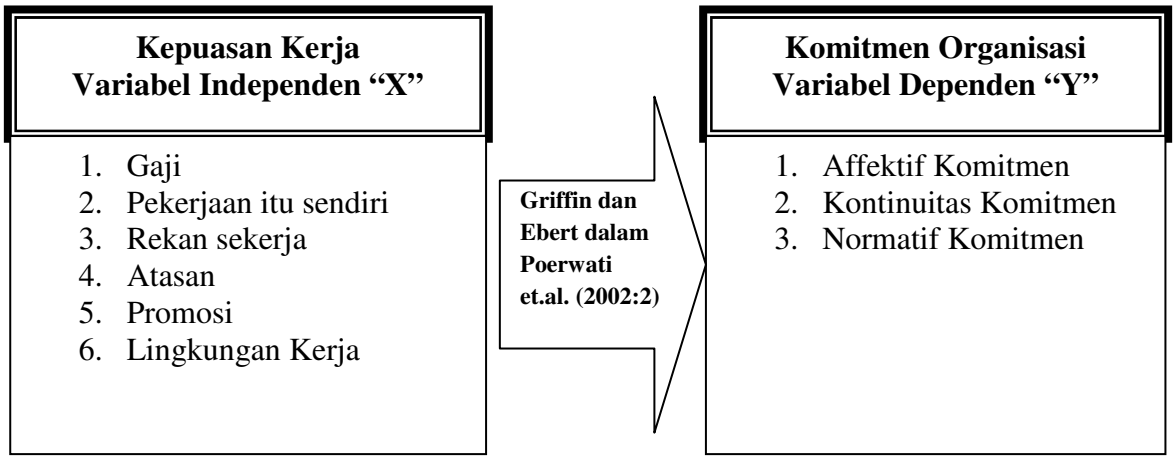
Menurut Allen dan Meyer (1997), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri).

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa Komitmen Organisasi adalah perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri).

Elemen-elemen Komitmen Organisasi seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1997) sebagai berikut :

1. *Affective Commitment* / Affektif Komitmen adalah yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
2. *Continuance Commitment* / Kontinuitas Komitmen adalah suatu komitmen yang di dasarkan akan kebutuhan rasional.
3. *Normative Commitment* / Normatif Komitmen adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan paradigma pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

"Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi".