BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Untuk mempertahankan pegawai dalam suatu perusahaan maka perusahaan memberikan suatu bentuk balas jasa diluar gaji dan upah. Bentuk balas jasa ini pada umumnya disebut program kesejahteraan pegawai. Program kesejahteraan pegawai sangat penting untuk suatu perusahaan, karena dengan adanya program kesejahteraan di perusahaan dapat mempertahankan pegawainya dalam jangka panjang. Program kesejahteraan yang diberikan dapat berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas serta pelayanan. Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan dalam suatu perusahaan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Program kesejahteraan pegawai harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Tujuannya untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai. Karena dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Pelaksanaan program kesejahteraan

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh **Martoyo (2000:138)**, adalah :

"kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "*benefits*" dan program-program pelayanan pegawai dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang" .

Menurut **Mutiara Pangabean (2004:96)** adalah : "Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai".

Menurut **Andrew F. Sikula (2007:185)** adalah :

"Indirect compencations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary".

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung.

"A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc".

Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan pegawi adalah *fringe benefits* dan program pelayanan pagawai yang

tidak dibayarkan secara langsung untuk mempertahankan keberadaan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2.1.1.2 Tujuan-Tujuan Pemberian Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Menurut **Moekijat (2000:174-175)**, tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

a. Bagi perusahaan

1. Meningkatkan hasil
2. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
3. Meningkatkan semangat kerja pegawai
4. Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
5. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
6. Mengurangi keluhan-keluhan.
7. Megurangi pengaruh serikat pekeja.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
9. Memperbaiki hubungan masyarakat.
10. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankan.

11. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniash dan rohaniah pegawai.
12. Memperbaiki kondisi kerja.
13. Menambah perasaan aman.
14. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

b. Bagi pegawai

1. memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
2. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
3. Menambah kepuasan kerja.
4. Membantu kepada kemajuan perseorangan.
5. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.
6. Mengurangi perasaan tidak aman.
7. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak pegawai. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan pegawai

Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan pegawai tersebut dapat di capai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan. Menurut **Mutiara S.Panggabean (2004:100)**, yaitu sebagai berikut:

- Bisa memuaskan kebutuhan pegawai

  Bisa memuaskan keinginan pegawai. Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan pegawai, bahkan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil pegawai yang dapat menikmatinya, misalnya, kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

- Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.

  Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu. Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.

- Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Penggunaan dasar yang seluas mungkin. Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati oleh sebagian besar pegawai perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% pegawai, maka keberhasilannya meragukan.

2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Newstrom dan Davis (Martini dan Rostiana, 2003) mengungkapkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi mencerminkan seberapa jauh pegawai merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga pegawai tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut, Richard M. Steers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Meyer dan Allen (Wening, 2005) menyebutkan komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi. Porter dan Smith (Sjabadhyni, Graito dan Wutun, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pegawai dan organisasi yang memungkinkan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pegawai dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat

dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga pegawai tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;

3. Karekteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi

Meyer dan Allen (Wening, 2005) menyebutkan komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi. Porter dan Smith (Sjabadhyni, Graito dan Wutun, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pegawai dan organisasi yang memungkinkan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi

terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Newstrom dan Davis (Martini dan Rostiana, 2003) mengungkapkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi mencerminkan seberapa jauh pegawai merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga pegawai tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut, Richard M. Steers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

2.1.2.2 Jenis Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (Martini dan Rostiana, 2003) mengemukakan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Adapun tiga komponen tersebut akan membentuk tiga jenis komitmen organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi tersebut yaitu :

a. Komitmen afektif (affective commitment)

Komitmen afektif terbentuk dari komponen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati aktivitasnya di dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena hal tersebut memang diinginkan.

b. Komitmen berkesinambungan (continuance commitment)

Komitmen berkesinambungan terbentuk dari komponen continuance. Komitmen berkesinambungan mencerminkan keputusan pegawai untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi oleh karena pegawai merasa dirugikan apabila meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen berkesinambungan menunjukkan bahwa keberadaan pegawai dalam organisasi karena kebutuhan.

c. Komitmen normatif (normative commitment)

Komitmen normatif terbentuk dari komponen normatif. Komitmen normatif menunjukkan bahwa keputusan pegawai untuk tetap berada di dalam organisasi oleh karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan.

Berdasar uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan

komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena hal tersebut memang diinginkan. Komitmen berkesinambungan menunjukkan keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena kebutuhan. Komitmen normatif menunjukkan keputusan seseorang untuk tetap berada di dalam organisasi oleh karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan.

2.1.2.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (Kuntjoro, 2002) mengemukakan terdapat tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya.

Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memancing keterlibatan pegawai adalah keikut sertaan pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai kepada perusahaan. Identifikasi merupakan suatu bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan merasa bangga memiliki organisasi. Keterlibatan merupakan partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Loyalitas terkait dengan kesediaan

pegawai untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi tanpa mengharapkan apapun dari organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai.

Kepuasan Kerja adalah Salah satu sarana penting pada manjemen sumber daya manusia dalam sebuah orgaisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ pegawai. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (2000 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:98) mangemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi".

Menurut Robbins (2003:78) yang dikutip oleh Wibowo (2007:299) mengemukakan bahwa:"Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Menurut Keith Davis (1985:96) yang dikutip oleh Anwar Prabu (2001:117) mengemukakan bahwa:"Kepuasan Kerja adalahsuatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya"

Ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

2.1.3.2 Teori kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Veitzhal Rivai (2003:475) adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian

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

2. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingkan itu tidak seimbang

tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap kepuasan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari :pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika faktor ini tidak terpenuhi, pegawai tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
3. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaaan
4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
5. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

2.1.4 Keterkaitan antara Variabel

2.1.4.1 Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan dengan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001, p.140) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara program kesejahteraan di dalam struktur organisasi .Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan demi tingkat kesejahteraan dan kepuasan para pekerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengertian ini menempatkan kesejahteraan sosial sebagaitujuan .1dari kegiatan pembangunan. Kemudian menurut Edi Suharto (2005) selain sebagai kondisi, kesejahteraan sosial juga didefinisikan sebagai arena atau domain utama tempat berkiprahnya pekerja sosial. Pemaknaan kesejahteraan sosial sebagai arena inimenempatkan kesejahteraan sosial sebagai alat(means) untuk mencapai tujuan komitmen organisasi.Selain sebagai tujuan akhir dan sebagai arena utama berkiprahnya pekerja sosial,kesejahteraan juga sebagai kegiatan yang terorganisasi dan supaya tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan pegawai tersebut dapat di capai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan berkomitmen supaya para pegawai bias bertahan dalam suatu perusahaan dengan cara memberikan suatu bentuk balas jasa di luar gaji dan upah pegawai,

2.1.4.2 Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan dengan Kepuasan Pegawai

Obsor (2001:40) mendevinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“kepuasan kerja adalah derajat positif atau negative perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tangtangan kerja serta hubungan antara sesama pekerja”

Menurut Dole dan Schroeder (2001); Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerja dan

berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai , Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dari hasil penilaian salah stu pekerja atau pengalaman dari pegawai.

Program kesejahteraan mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja para pegawai secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaannyatersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Ratna dan Indra W. kusuma (2002: 1-12) mengemukakan bahwa: pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan antara kepusan kerja dengan komitmen organisasi dengan keinginan berpindahnya pegawai karena adanya pengaruh komitmen organisasi, sehingga pegawai kurang puas atas perusahaan.

Para ahli terdahulu telah menyatakan dalam penelitannya bahwa apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya, hal ini sesuai pendapat dari Luthan (2000) dan Ganzach (2002) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran,

kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Tetapi ada juga bukti empiris yang lainya menunjukan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuaan kerja dengan komitmen organisasi dimana penelitian yang dilakukan antara kedua variabel tersebut menunjukan hasil yang tidak konsisten William (2001) dan Mathieu (2002).

2.1.4.4 Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh **Martoyo (2000:138)**, adalah :

"kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "*benefits*" dan program-program pelayanan pegawai dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja.sedangkan komitmen organisasi dapat di devinisikan sebagai sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai organisasi dan propesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat program kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasional, kepuasan pegawai. Adakah pengaruh antara kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasional terhadap kepuasan pegawai tersebut baik secara parsial maupun simultan seperti yang telah dikemukakan oleh Drennan (2000:241) dan Ulrich (2001:20).

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	PUSPITASARI, Lizanti	2008	Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai	Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi/perusahaan sehingga kepuasan kerja pegawai sebagai modal untuk mencapai keberhasilan perusahaan.	Adanya persamaan antara variabel X1 dan Y yang diteliti oleh peneliti	Perbedaannya adalah pariabel X2 yang di teliti tidak ada
2	Forida	2006	Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Tingkat	Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan	Adanya persamaan antara variabel X1 dan Y yang	Perbedaannya variabel X2 yang diteliti oleh peneliti tidak ada

			Kepuasan Pegawai Menurut Persepsi Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Binamarga	memberikan program kesejahteraan.	diteliti oleh peneliti	
3	Megawati	2006	Pengeruh Komitmen Pegawai dan Iklim organisasi terhadap Kinejra Pegawai	Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.	Adanya persamaan variabel X2 dan Y yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X1 dan Y yang di teliti oleh peneliti tidak ada
4	Diana Sulianti K. L. Tobing	2009	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	komitmen afektif yang dimiliki pegawai yaitu perasaan atau pengenalan positip dengan,	Adanya persamaan variabel X dan Y yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada.

			Pegawai	tambahan kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.		
5	WULANDARI, SRI;Nugroho	2009	Pengaruh Persepsi Pegawai Atas Pelaksanaan Program Pensiun Dan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Non Akademik Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta	Permasalahan mengenai kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi dalam mempekerjakan pegawainya. Kepuasan kerja tentunya dapat diakibatkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah	Tidak ada kesamaan antara pariabel X1 dan X2	Perbedaannya variabel X1 dan X2 yang di teliti oleh peneliti tidak ada.

				kesejahteraan		
6	Felisa Anggiana	2011	Pengaruh Outsourcing dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung melalui outsourcing pegawai.	Adanya persamaan variabel X yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X 1 yang di teliti oleh peneliti tidak ada
7	Robbins		Membangun komitmen organisasi (organizational commitment)	komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya.	Persamaanny a X2 yang di teliti sama dengan yang peneliti lakukan	Tidak ada keterkaitan antara X1 dan Y
8	Ayu Ajeng Pratiwi	2006	Hubungan Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pegawai	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan pegawai yang dipengaruh	Persamaanny a X2 yang di teliti sama dengan peneliti lakukan	Tidak adanya X1 dalam penelitian ini.

				secara tidak langsung melalui masa kerja.		

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menggali pelaksanaan program kesejahteraan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah suatu bagian kerangka pemikiran:

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan didalam kegiatan pencapaian tujuannya, pegawai merupakan sumber utama dalam menjalankan perusahaan faktor modal, produksi, peralatan tidak dapat digunakan secara efektif dan efisien jika tidak dijalankan oleh manusia (pegawai).

Perusahaan memberikan program kesejahteraan untuk pegawai merupakan bentuk nyata bahwa perusahaan peduli terhadap para pegawainya, sehingga pegawai akan merespon positif terhadap bentuk perhatian perusahaan tersebut dengan bekerja lebih giat lagi sehingga hal tersebut mencapai tujuan perusahaan.

Berikut pengertian program kesejahteraan menurut pandangan para ahli, Saydam (2002: 234), bentuk dan jenis Kesejahteraan yang dapat di berikan kepada pegawai adalah: gaji, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan ini dapat

berupa: tunjangan keluarga, tunjangan dan sebagainya, yang semuanya dapat menambah penghasilan pegawai. Menurut Ishak (2003:202), berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut secara garis besar, kesejahteraan terdiri dari dua jenis:

1. Kesejahteraan langsung,

   Kompensasi langsung adalah penghargaan berbentuk uang, dapat berupa gaji atau upah yang dibayarkan kepada pegawai secara insentif berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan juga dapat berupa bonus tambahan yang diberikan pada waktu tertentu.

2. Kesejahteraan tidak langsung.

   Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap dan berupa tunjangan. Tunjangan yang diterima dapat berupa:

a. Tunjangan hari raya. Yaitu diberikan dalam bentuk uang kepada pegawai menjelang hari raya keagamaan.
b. Dana pensiun. Yaitu dana yang diberikan kepada pegawai berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan.
c. Uang duka kematian. Yaitu sebagai bentuk keprdulian perusahaaan kepada pegawai yang sedang mengalami duka atau musibah kematian.
d. Pakaian dinas. Yaitu seragam yang digunakan pegawai sehari-hari dalam bekerja.
e. Jaminan kesehatan. Yaitu jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Januarti, (2006 : 15) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang salingberhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu :*Identification*yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi,*Involment*yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwapekerjaannya adalah menyenangkan, dan*Lo yality* yaitu perasaanbahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

1.Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;

2.Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;

3.Karekteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;

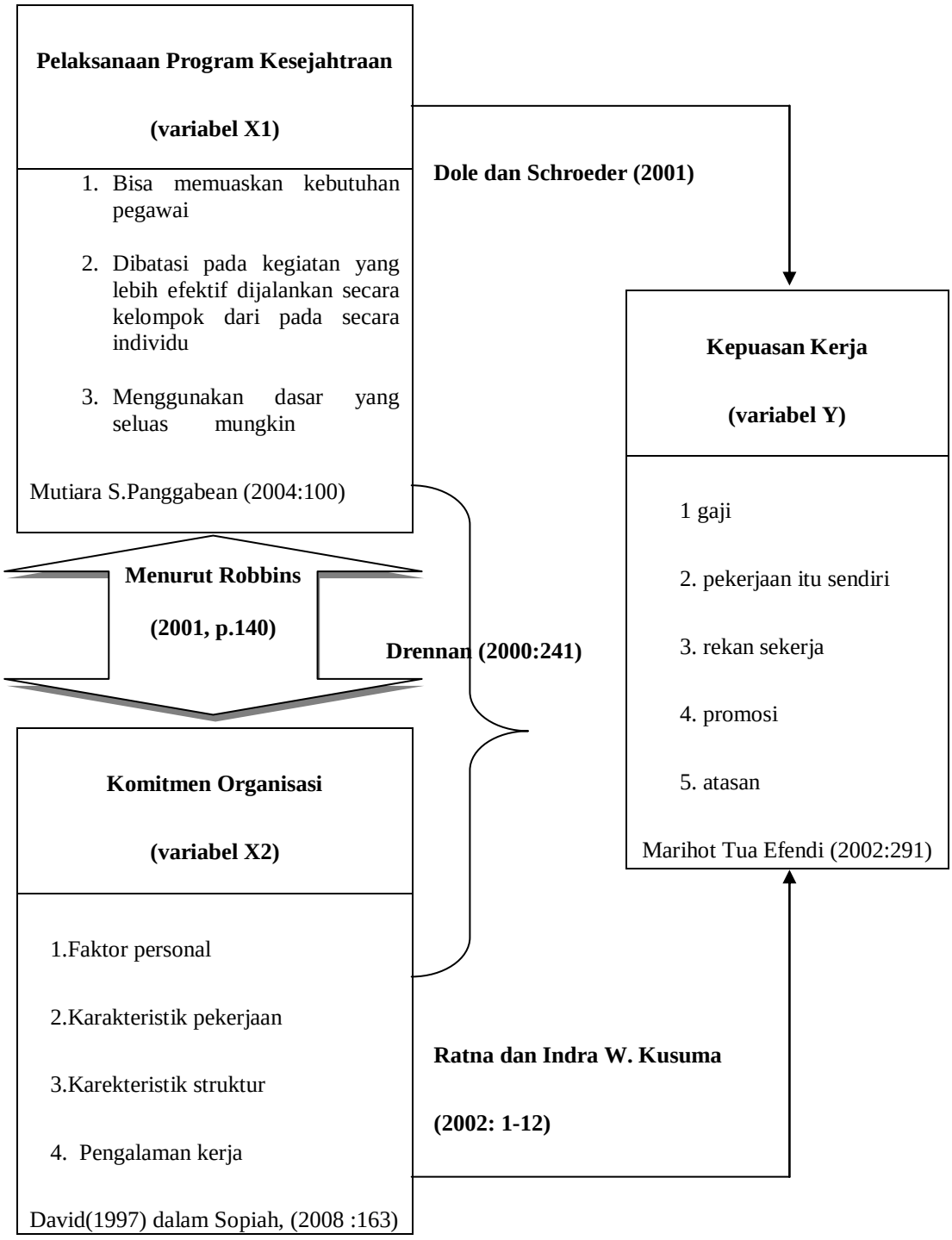
4.Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi.

Menurut Mathis and Jackson (2001:98) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja

seseorang" sedangkan Menurut Marihot Tua Efendi (2002:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
3. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaaan
4. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
5. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

Kepuasan seorang pegawai berdasarkan suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.



2.2 Paradigma Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.2.2 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui

penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2005:70)

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : **"Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Dinas PU BINAMARGA". Baik secara simultan maupun secara parsial**

$H_{0.}$ $\beta_1 = 0$, pelaksanaan program kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pu Binamarga.

Ha.$\beta_1 \neq 0$, pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai kantor Dinas Pu Binamarga.

Ho.$\beta_2 = 0$, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai kantor Dinas Pu Binamarga .

Ha.$\beta_2 \neq 0$, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai kantor Dinas Pu Binamarga.