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 menurut beberapa ahli yang menyatakan bahwa : Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima robbin (2006)

Sedangkan menurut luthans (2006), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari nilai pekerjaan atau pengalaman kerja

Menurut Gibson, et al.., (2009:106),Kepuasan kerja adalah prilaku individual terhadap pekerjaannya. Ada factor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive index (JDi yaitu : (1) pekerjaan Itu sendiri (2) Gaji (3) Kesempatan atau Promosi, (4) supervisor dan (5) Rekan kerja

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang senang atau tidak senang dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan survei yang dilakukan Herzberg (1959) dalam Muhaimin (2004), disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

1. *Motivator Factor*

   Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

   Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

   a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
   b) *Recognition* (penghargaan)
   c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
   d) *Responsibility* (tanggung jawab)
   e) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
   f) *Advancement* (kesempatan untuk maju).

   Hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

2. *Hygiene factor*

   Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan;

berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

a) *Working condition* (kondisi kerja)
b) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
c) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
d) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
e) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor individual meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
2. Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi:
   a) Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
   b) Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
   c) Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan.
   d) Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
   e) Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

f) Kondisi kerja (*working conditions*), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja.

g) Perusahaan dan manajemen (*company and management*), berhubungan dengan kebijaksanaan – kebijaksanaan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kepentingan karyawan dan sistem penggajian.

h) Keuntungan bekerja di perusahaan tersebut (*benefits*), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuto, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan sosial lainnya.

i) Pengakuan (*recognition*), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi karyawan dan juga kritikan yang membangun.

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2006) menyebutkan bahwa Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya, indikator untuk mengukurnya pun dapatberbeda-beda tergantung pada perusahaan/oraganisasi yang menetapkannya

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benarmemperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokuskaryawan atau perusahaan, yaitu :

1.Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurutperspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan

refleksiperlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional ataukesehatan psikologis.

2.Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilakuyang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerjaantara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian komitmen organisasi

Menurut Mathis dan jakson (2006) Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin da n menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relative individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suaru organisasi tertentu Porter et al (1973)

Menurut allen dan Meyer (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam oberorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan mengimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organsisasi

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan,yaitu sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, berkeinginan untuk tinggal bersama

organisasi tersebut lalu kesepakatan untk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Cut Zurnali (2010) mengemukakan bahwa pendapat Allen and Meyer (1993) ini sering digunakan oleh para peneliti di bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat

dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya

2.1.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Kanter (1986) dalam Sopiah (2008 : 158), mengemukakan :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi;

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat;

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Januarti, (2006 : 15) mengemukakan komitmen organisasi, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu :I d en tifica tion yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi,In vo lmen t yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, danLo yali ty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan 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 karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu tika (2006)

Sedangkan menurut handoko (2001) kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan

Menurut Robbert dan Jhon (2002:113) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai baik individu maupun kelompok sesuai dengan tujuan yang diberikan oleh perusahaan

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayananterbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati.Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut:

"*HumanPerformance= Ability+Motivation, Motivation= Atitude+Situation, Ability= Knowledge+Skill"* (Mangkunegara, 2005:13-14)

Ruky (2001:7) mengidentifikasi faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yangdigunakan untuk mengahasilkan produk atau jasa yang dihasilkan olehorganisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akansemakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataanruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang adadalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggotaorganisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi,imbalan, promosi dan lainnya.

Ruky (2001:7) Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidaklepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yangmempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara.

1. Faktor Kemampuan Ability

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted dan genius*dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi Motivation

   Motivasi diartiakan sebagai suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawanterhadap situasi kerja *situation* dilingkungan organisasinya. Merekayang bersikap positif *fro* terhadap situasi kerjanya akan menunjukanmotivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontraterhadap situasi kerjanya akan menunjukan pada motivasi kerja yangrendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja,iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisikerja. (Mangkunegara, 2000:13)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja dipengaruhi olehbeberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerjayang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari *intern* maunpun *ekstern.* Menilai suatu kinerja apakah sudah berjalan dengan yang direncanakanperlu diadakan suatu evaluasi kinerja sebagai mana yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara.

“Evaluasi kinerja atau penilaian merupakan evaluasi yang sistematis daripekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalamproses penapsiran

atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapaobjek orang ataupun sesuatu barang."(Mangkunegara 2006:69).

Dari beberapa pendapat tentang penilaian atau evaluasi kinerja dapatdisimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secarasistematis untuk menilai kinerja pegawai dan organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja dengan tepat dan memberikan tanggung jawab kepada pegawai atau organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang

unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian diatas, aparatur dalam pencapaian kinerja harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan yang dimiliki aparatur dapat berupa kecerdasan ataupun bakat. Motivasi yang dimiliki aparatur dilihatmelalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan

pencapaian prestasi kerja atau kinerja aparatur pada lingkunganDinasKesehatan Provinsi Jawa Barat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdiannya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik

2. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat

waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan

dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat efaluation harus menyelesaikan : 1.Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2.Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision 3.Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan : 1.Prestasi riil yang dicapai individu 2.Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja 3.Prestasi-pestasi yang dikembangkan.

2.1.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian David (1998) merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1.Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

2.Perbaikan kinerja

3.Kebutuhan latihan dan pengembangan

4.Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

5.Untuk kepentingan penelitian pegawai

6.Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No		Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Dr. Jadongan Sijabat 2011	Pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah	Kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi	Mengulas kepuasan terhadap komitmen organisasi	Tidak menggunakan variable Kinerja Karyawan
2	A. Soegiharto no (2011)	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT alam kayu sakti semarang)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signnifikan terhadap komitmen	Menggunakan variable kepuasan dan kinerja	Tidak menggunakan variable komitmen organisasi
3	Misail	Remunerasi,	Renunerasi,	Menggunakan	Tidak

No		Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	(2012)	Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak	motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	variebel kepuasan kerja dan kinerja karyawan	menggunakan Komitmen organisasi,
4	Diana Sulianti K.L.. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra utara	Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analissi penelitian yang menunjukan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikatif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima	Menggunakan variable yang sama	. Terdapat persamaan di dalam variabel independen yaitu Kepuasan kerja dan pada variabel devenden sama-sama menggunakan variabel kinerja
5	I wayan gede supartha (2011)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan koprasi karma bali	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikatif terhadap komitmen organisasional pada karayawan karma bali	Terdapat persamaan variabel Kepuasan kerja komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Menggunakan variable yang sama
6	Andi Awaludin Maruf (2009)	Hubungan Kepuasn dengan komitmen organisasi pegawai dinas tata ruang dan bangunan kota makasar	Kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan nilai hubungan signifikan terhadap komitmen organisasional	Terdapat persamaan di dalam variabel independen yaitu Kepuasan dan komitmen organisasi	Adapun perbedaan disini adalah tidak menggunakan variable kinerja karyawan

No		Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
7	Misail Palagia (2012)	Remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada kantor pajak	Remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di kota makasar	Adanya persamaan variabel kepuasan yang sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Adapun perbedaan disini adalah tidak menggunakan variable komitmen organisasi
8	I Gde adnyana sudibya	Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi, dan kompensasi terhadao kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun paa pegawai yang bekerja di dinas PU provinsi bali memiliki motivasi baik	Terdapat persamaan di dalam variabel Kepuasan kerja dan pada variabel kinerja karyawan	Adapun perbedaan disini adalah tidak menggunakan komitmen organisasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi yang bergerak dalam bidang apapun akan menghadapi suatu kondisi ketidak pastian di masa yang akan datang. Dalam setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda dengan tingkat kemampuan kerja nya rendah, sedang, dan tinggi. Motivasi kerja adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan dalam dirinya yang ditandai dengan doroangan efektif serta reaksi-reaksi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi produktivitas sebuah organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan seseorang adalah awal dari permasalahan yang muncul dalam sebuah organisasi seperti tidak sepadan nya kompensasi dengan kinerja nya, yang dapat menurun kan motivasi bekerja dan kinrerja nya pun ikut menurun.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan menjadi hal yag penting, pada dasarnya karyawan adalah kunci utama dari sebuah organisasi karena karyawan bergerak paling utama bagi organisasi, dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasi pun akan baik dan akan mencapai tujuan dengan baik dan maksimal

2.2.1 Keterkaitan Antara Variable

2.2.1.1 Hubungan Antara kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthan (2006) menyimpulkan, terdapat hubungaan sebab akibat antara kepuasan dan kinerja, dimana kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan , terdapat hubungan yang signifikatif antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas kepuasan pelanggan dan bahkan profit. Dengan kata lain karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan

berimplikasi terhadao kegairahaan kerja yang pada ahkirnya berdampak pada kinerja karyawan

2.2.1.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

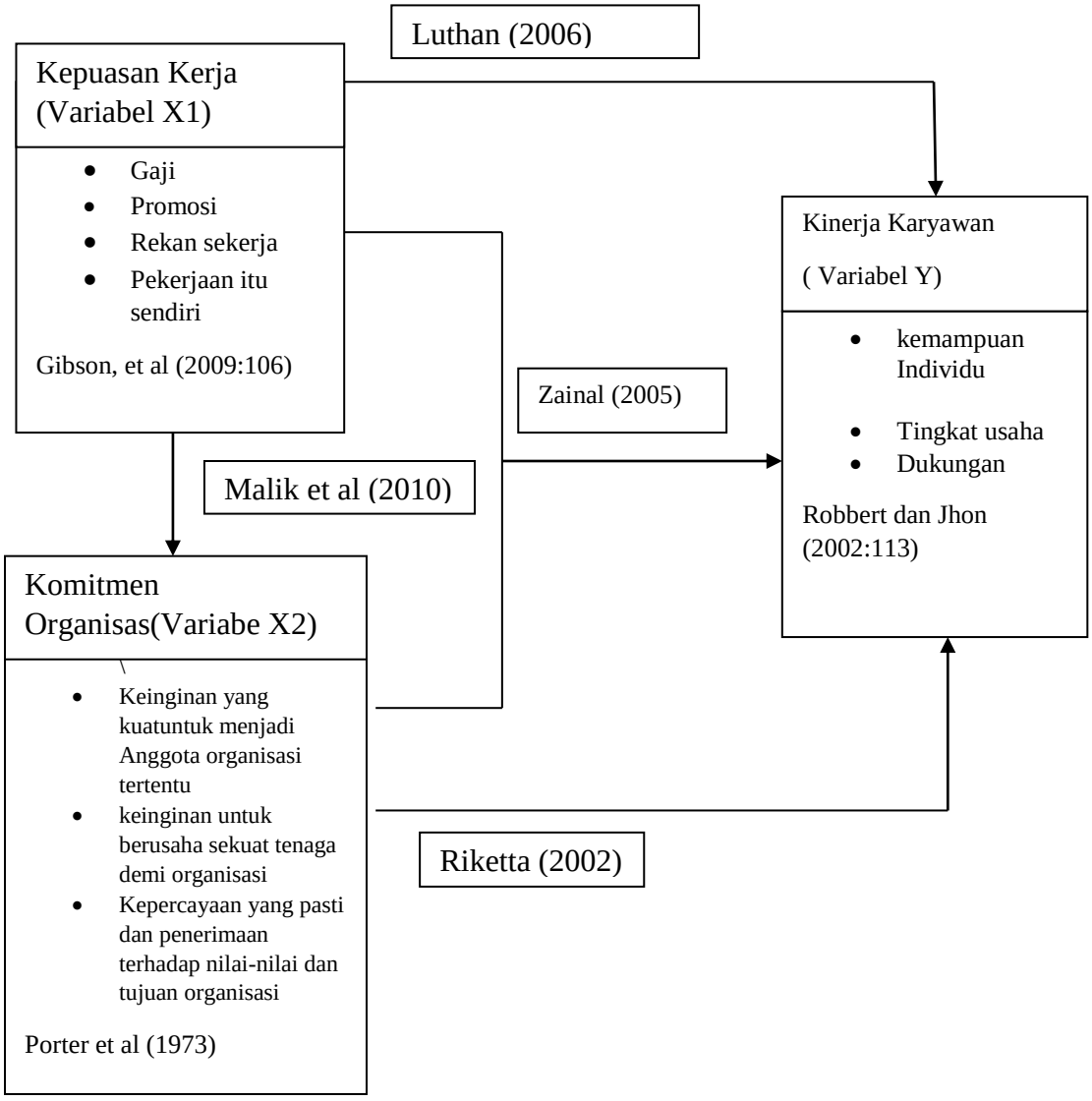
Menurut Riketta (2002) menyimpulkan bahwa pada umumnya komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya terdapat suatu hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja

2.2.1.3 Hubungan Antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Menurut Malik et al (2010) Hasil Penelitian ini mengkonfirmasikan beberapa hasil menunjukan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi . Bahwa karyawan puas cendrung lebih setia kepada organisasi mereka. Umumnya ketika orang puas dengan pekerjaann mereka. Mereka akan memiliki perasaan sikap positif tentang pekerjaan mereka menjadi mediator antara kepuasan kerja dan kinerja. Karena tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi pada organisasinya dan sebagaia konsekuensinya, komitmen membawa kepada usaha anggota organisasi pada pekerjaannya dan pada tingkat kinerja mereka

2.2.1.4 Hubungan Antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Tobing, (2009) hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN-III di Sumatera Utara, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Zainal (2005) hasil penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.



Gambar 2.2 .Paradigma Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Sedangkan menurut Umi Narimawati (2010:7) hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu analisi statistik.

H1 : Kepuasan kerja pada Simply Valore Hotel Cimahi masih cukup puas

H2 : Komitmen organisasi Simply Valore Hotel Cimahi masih cukup tinggi

H3 :Kinerja karyawan Simply Valore Hotel Cimahi masih sedang

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H7 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan