

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Pemasaran

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlander, George et al. (2010:208) manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan, menciptakan pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan dengan kemampuan, dan mendefinisikan pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi penghargaan kepada mereka atas upaya dan pekerjaan mereka. Sementara itu, menurut Dessler (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan, merawat hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, di samping hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan, merawat hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, di samping hal-hal yang berkaitan dengan keadilan Mangkunegara (2011:27). Mengingat sebagian dari kesimpulan di atas, manajemen sumber daya manusia adalah mengatur, memilah, melaksanakan dan mengendalikan SDM dalam asosiasi untuk mencapai tujuan dengan baik dan mahir.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan and Malayu (2016:14) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mencapai tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menyiapkan program ketenagakerjaan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan mendefinisikan pembagian kerja dan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) Pengarahan

Coaching adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Kontrol adalah aktivitas mengendalikan semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada pelanggaran atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan perencanaan dilakukan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Perolehan adalah siklus penarikan, penentuan, situasi, arahan, dan penerimaan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Akuisisi yang hebat akan membantu memahami suatu tujuan.

b) Pengembangan

Kemajuan adalah interaksi bekerja pada kemampuan khusus, hipotetis, diperhitungkan, dan moral perwakilan melalui sekolah dan persiapan.

c) Kompensasi

Gaji adalah pengaturan kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai uang tunai atau barang dagangan kepada pekerja sebagai bayaran atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi.

d) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dalam rangka menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik dan mental dan loyalitas karyawan kepada karyawan sehingga mereka terus bekerja sampai mereka pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

f) **Kedisiplinan**

Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan maksimal.

g) **Pemberhentian**

Excusal adalah akhir dari hubungan bisnis individu dari suatu organisasi. Alasan ini umumnya disebabkan oleh keinginan pekerja, keinginan organisasi, perjanjian bisnis yang telah berakhir, pensiun dan alasan yang berbeda.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Rachmawati (2010:3) motivasi di balik aset manusia para eksekutif adalah untuk membangun bantuan SDM untuk memperluas kecukupan asosiasi untuk mencapai tujuan.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Darodjat (2015:49), adalah sebagai berikut :

- 1) *Human Resource Planning*, yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM (Sumber Daya Manusia) bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia.

- 2) *Personnel Procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM (Sumber Daya Manusia), melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja, induksi.
- 3) *Personnel Development*, yaitu mengembangkan SDM (Sumber Daya Manusia), keterampilannya, keahlian dan pengetahuannya melalui: program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), pengembangan karier.
- 4) *Personnel Maintenance*, yaitu memelihara SDM (Sumber Daya Manusia), gaji, *reward*, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan dan lain sebagainya. Agar SDM (Sumber Daya Manusia) berdedikasi tinggi, melalui: kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.
- 5) *Personnel Utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM (Sumber Daya Manusia), termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM (Sumber Daya Manusia) bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian karya/*feedback*, peraturan/pemberian hadiah dan hukuman.

2.1.2 Kepuasan

a. Definisi Kepuasan

Suwatno and Priansa (2011:263), kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai dalam bekerja. Untuk perwakilan, pemenuhan pekerjaan akan membuat kecenderungan yang indah di tempat kerja, sedangkan untuk asosiasi, pemenuhan

sangat membantu dalam memperluas penciptaan, lebih mengembangkan perspektif dan perilaku pekerja.

Pemenuhan pekerjaan adalah penilaian yang menggambarkan sensasi individu dari suka atau duka, puas atau kecewa di tempat kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah kondisi gairah yang luar biasa atau mengerikan dari perwakilan dalam meninjau pekerjaan mereka Rivai (2015:5)

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang atau suka maupun tidak senang atau tidak suka, sebagai interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya dan juga hasil penilaian pekerjaannya.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor yang memberikan kepuasan menurut As'ad (2001:114) dalam (Sutrisno 2017) adalah :

- 1) Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor Utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman, kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga memperhatikan kemampuan, hubungan sosial di tempat kerja. Kepastian dalam menyelesaikan pertikaian antar manusia, sensasi ditangani dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pertikaian antar manusia, sensasi ditangani dengan sungguh-sungguh baik dalam hal individu maupun tugas.

Menurut Gilmer 1996 dalam Sutrisno (2017:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju, untuk situasi ini, terlepas dari apakah ada peluang untuk memperoleh wawasan dan peningkatan kapasitas selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini di sebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- 3) Gaji, menyebabkan lebih banyak kekecewaan dan individu jarang mengungkapkan pemenuhan pekerjaan dengan jumlah uang yang mereka peroleh.
- 4) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor *intrinsic* dari pekerjaan, kualitas dalam pekerjaan membutuhkan kemampuan tertentu. Kesulitan dan keterusterangan dan kebanggaan dalam tugas dapat menambah atau mengurangi pemenuhan.
- 7) Kondisi kerja termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Bagian sosial dari pekerjaan, merupakan salah satu perspektif yang sulit digambarkan namun dipandang sebagai faktor yang mendukung terpenuhi atau kecewanya pekerjaan.

- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Lutans (2011) dalam Kaswan (2015:111) seperti yang telah dibahas, kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi stress, meningkatkan komitmen organisasi. Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Hal-hal berikut mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja:

- 1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
- 2) Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil
- 3) Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- 4) Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

Priansa (2017) menjelaskan bahwa kepuasan pegawai yang meningkat akan mendorong pegawai untuk bertahan menjadi bagian penting di perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memiliki upaya dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui cara berikut ini.

1) Perubahan Struktur Kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, yaitu sebuah sistem pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lain. Cara kedua adalah dengan perluasan pekerjaan atau perluasan pekerjaan sebagai tambahan dari bermacam-macam tugas pekerjaan.

2) Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel yaitu pegawai diberi kesempatan untuk mamdatkan pekerjaannya pada waktu tertentu. Misalnya, bekerja penuh pada hari senin-jumat, dan libur untuk hari sabtu.

3) Program Pendukung

Perusahaan menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai dan berbagai program pendukung lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Efendi (2005:291) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki indikator dominan, diantaranya:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Atasan

- 5) Promosi
- 6) Lingkungan kerja

2.1.3 Komitmen

a. Definisi Komitmen

Tanggung jawab otoritatif adalah gagasan administrasi yang menempatkan SDM sebagai figur fokus untuk asosiasi tanpa tanggung jawab hierarkis, sulit untuk mengharapkan dinamis dan minat luar dan dalam dari SDM. Sepanjang garis ini, tanggung jawab hierarkis harus dipertahankan Arina (2014:10). Definisi yang sama juga disampaikan oleh Fitri (2017:16) yang mendefinikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keinginan kuat anggota organisasi karena peran organisasi tersebut. Pada akhirnya, tanggung jawab hierarkis adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan pekerja kepada asosiasi dan siklus yang terus-menerus di mana individu dari asosiasi mengungkapkan kekhawatirannya terhadap asosiasi dan kemakmurannya serta kemajuan tanpa henti.

Konsep pengertian organisasional dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Dalam memberikan pengertian tentang komitmen dalam organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu dengan organisasinya atau tidak meninggalkannya (Wibowo 2016 :187).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa komitmen merupakan dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana perwakilan/pekerja yang membutuhkan panggilan mereka untuk

maju difokuskan pada pencarian kebesaran dan pencapaian prestasi, perwakilan yang merasa penting untuk mendukung difokuskan pada pengembangan keterampilan lebih lanjut. Ini adalah artikulasi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli dengan pergaulan mereka. Tanpa komitmen, pegawai atau karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:221) komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1) Faktor Logis

Pegawai atau karyawan terhadap organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2) Faktor Lingkungan

Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor Harapan

Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4) Faktor Ikatan Emosional

Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasa suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

c. Sifat-Sifat Komitmen

Menurut Komitmen yang sesungguhnya memotivasi serta menarik orang lain. Karena begitu besar makna komitmen bagi kepemimpinan, maka pemimpin dengan pengikut harus mengetahui sifat-sifat dasar komitmen sebagai berikut Kaswan (2015:117)

1) Komitmen di Mulai di dalam Hati

Komitmen adalah masalah emosi atau hati, bukan perkataan atau sekedar pikiran. Mungkin banyak orang ingin kaya atau sejahtera, tetapi tidak menjadi kenyataan karena apa yang mereka inginkan hanya sekedar dala mulut atau kata-kata. Begitu juga orang lain, sudah berusaha keras menjadi kaya, tetapi juga tidak menjadi kenyataan. Mereka mundur meneruskan pencapaian keinginan karena mereka mengalami berkali-kali kegagalan dan menurut Perkiraanannya keinginan itu mustahil tercapai. Padahal banyak hal-hal yang awalnya mustahil akhirnya menjadi kenyataan karena mereka yakin/percaya. Dari keyakinan atau kepercayaan letaknya dalam hati bukan dalam pikiran. Legendaris NBA, Michael Jordan, menjelaskan," hatilah yang membedakan antara yang bagus dengan yang hebat". Jika ingin membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain sebagai pemimpin, periksalah hati anda.

2) Komitmen di Uji oleh Tindakan

Unsur penting lain dari komitmen adalah tindakan. Selain mempunyai keyakinan atau kepercayaan, kita harus memiliki perilaku yang menggambarkan komitmen kita. Satu-satunya ukuran nyata adalah tindakan. Kita semua memiliki komitmen: diri sendiri, keluarga, karir, teman, komunitas/organisasi. Setiap harinya anda mengambil tindakan-tindakan yang sejalan dengan komitmen itu. Artinya, anda mengambil tindakan yang sudah menjadi komitmen anda. Untuk menjadi orang yang sejahtera dan bermartabat, anda harus bersedia melakukan tindakan-tindakan berkomitmen serupa yang diarahkan kepada kesejahteraan dan bermartabat.

Satu hal yang dilakukan pemenang adalah bertindak. Begitu mereka punya rencana, mereka mulai bertindak dan bergerak. Bahkan seandainya mereka tidak mengawali dengan mulus, mereka belajar dari kesalahan mereka, melakukan perbaikan yang diperlukan, membangun momentum, sampai akhirnya mereka mencapai hasil yang mereka targetkan atau sesuatu yang bahkan lebih baik dari pada apa yang mereka rencanakan pada awalnya.

3) Komitmen Membuka Menuju Pintu Pencapaian

Anda tidak akan mencapai apapun yang berharga tanpa komitmen. Untuk komitmen anda, menurut Jhon C.Maxwell (2010:) dalam Kaswan (2015:152) lakukan hal-hal berikut:

a) Ketahuilah apa yang Layak Anda Kejar Mati-Matian

Dalam hidup ini, hal apakah yang takan berhenti anda lakukan, luangkan waktu sendirian untuk merenungkannya. Tuliskan apa saja yang anda

temukan. Lalu periksalah apakah semua perbuatan anda cocok dengan idealisme anda.

b) Gunakan Metode Edison

Jika anda kesulitan untuk mengambil langkah pertama menuju komitmen, cobalah mencontoh apa yang dilakukan oleh Thomas Alfa Edison. Ketika menemukan gagasan yang baik untuk suatu penemuan, ia akan mengadakan konferensi pers untuk menemukannya.

d. Jenis-Jenis Komitmen

Nurandini and Lataruva (2014) ada empat jenis komitmen kerja (politik, intelektual, emosional dan spiritual). Tetapi yang terpenting ada tiga, yaitu :

1) Komitmen Intelektual

Tujuan komitmen intelektual adalah meyakinkan orang dan memastikan bahwa mereka memahami tujuan yang mereka diminta untuk didukung dengan alasan-alasannya.

2) Komitmen Emosi

Tujuan komitmen emosi adalah menggerakkan orang yaitu meningkatkan motivasi bertindak atas dasar tujuan yang mereka diminta untuk didukung.

3) Komitmen Spiritual

Tujuan komitmen ini adalah mengikat orang, yaitu menarik mereka dengan pemahaman tujuan atau panggilan yang lebih tinggi.

e. Indikator Komitmen

Adapun indikator yang digunakan untuk komitmen diuraikan sebagai berikut menurut *Encyclopedia Britanica* dalam Nurandini and Lataruva (2014:3):

- 1) Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Menjaga kerahasiaan perusahaan.
- 4) Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat
- 5) Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan

2.1.4 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan kuantitatif dan subjektif yang dilakukan oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya Rotinsulu & Hartono (2015:910). Kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, dimana kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, karena dari hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas Rotinsulu & Hartono (2015:908). Kinerja ialah sebuah hasil yang didapat oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Tambingon et al., 2014). Kinerja merupakan suatu bentuk keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap pribadi yang ada kaitan hubungannya dengan pekerjaannya (Widayati et al., 2017).

Mengingat sebagian penilaian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pameran adalah hasil karya atau jenis hasil kerja yang dapat dilakukan baik secara

mandiri maupun berkelompok di dalam perkumpulan sesuai dengan kewajiban masing-masing. mencapai tujuan otoritatif dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan didalam suatu organisasi yang mempunyai kinerja yang baik Wibowo (2016:324).

1) Pernyataan tentang Maksud dan Nilai-Nilai

Pernyataan tentang maksud artinya tentang apa yang harus dicapai, sedangkan sistem nilai mengandung arti tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai suatu maksud.

2) Manajemen Strategis

Menjelaskan bahwa manajemen strategis merupakan suatu serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam implementasi dari strategi untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi.

3) Manajemen Sumber Daya Manusia

Guess memberikan saran bahwa praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui harmonis kriteria, persyaratan bagi semua karyawan dengan menggunakan tes dan seleksi karyawan, mengembangkan organisasi pembelajaran, menggunakan sepenuhnya kemampuan dan ketrampilan, melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan.

4) Pengembangan Organisasi

Pengetahuan dasar dalam mengembangkan sebuah organisasi adalah, konsep baru tentang orang, konsep baru tentang kekuatan, konsep baru tentang nilai-nilai organisasional.

5) Konteks Organisasi

Didalam hubungannya tentang organisasi kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal.

6) Desain Kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan bertujuan untuk memuaskan persyaratan teknologis dan organisasional seperti persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.

7) Fungsionalisasi

Bagaimana suatu organisasi berfungsi merupakan faktor kontekstual yang secara langsung mempengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja.

8) Budaya

Budaya adalah perekat yang dapat mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja.

9) Kerja Sama

Pengembangan yang paling penting atas sebuah inisiatif yaitu kebutuhan atas kerja sama yang lebih baik dengan penggunaan tim multifungsional, multidisiplin dan bentuk organisasi lainnya.

Pendapat lain yang menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2016:84).

- 1) *Personal factors* ialah ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan juga komitmen individu.

- 2) *Leadership factor* ialah ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor* ialah ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factor* ialah ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational factor* ialah ditunjukkan oleh tingginya tingkat sebuah tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja perlu dikerjakan akan tetapi ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif yang dapat diklasifikasikan (Wibowo, 2016:160).

- 1) Produktifitas adalah hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.
- 2) Kualitas, pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal contoh susut, jumlah tolak, dan cacat per unit, maupun pengukuran eksternal contoh kepuasan pelanggan/penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- 3) Ketepatan Waktu, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang dapat melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
- 4) *Cycle Time*, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam sebuah proses.

- 5) Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan, dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan bahkan manusia.
- 6) Biaya, ukuran biaya berguna jika dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit, akan tetapi banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Dan umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara keseluruhan.

d. Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja yang sukses terletak pada beberapa dasar utama (Wibowo, 2016:192).

- 1) *Timing* merupakan bentuk penilaian kerja yang pengaturannya ditetapkan oleh kalender dan bukan jam. Dimana manajer harus melaksanakan kurang lebih yaitu dua kali pertemuan formal dengan karyawan per tahun nya.
- 2) *Clarity* yaitu suatu sikap yang dimana kita tidak bisa menilai seberapa bagus seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Dimana setiap pekerjaan mempunyai sebuah tanggung jawab dan merupakan kunci sebelum memulai menilai seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.
- 3) *Consistency* merupakan proses penilaian yang efektif yang mengikat langsung dengan pernyataan misi dan nilai-nilai dari organisasi.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dalam penilaian sebuah kinerja (Wibowo, 2016:192).

- 1) Memperkenalkan sebuah perubahan, termasuk perubahan dalam bentuk budaya organisasi.

- 2) Menjelaskan tujuan, target dan juga sasaran dalam periode yang akan datang.
- 3) Memberi seorang target yang tidak mungkin dicapai.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja pada tahun yang lalu dengan tujuan untuk mengevaluasi dan memperbaiki serta mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Menghubungi penilai untuk kepentingan politis, dan juga akhir yang meragukan.
- 7) Untuk mendapatkan kesenangan yang khusus.
- 8) Menyetujui dengan tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan memusnakan kelemahan.
- 11) Membangun komunikasi konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun percakapan yang ada antara manajer dengan karyawannya.
- 13) Menjaga organisasi atau pemegang saham utama tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Didalam menilai kinerja seorang karyawan, diperlukan berbagai aspek penilaian (Rivai & Mulyadi, 2011:324).

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 2) Kepemimpinan inisiatif
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kerja sama

- 5) Pengambilan keputusan
- 6) Kreativitas yang dapat diandalkan
- 7) Perencanaan
- 8) Komunikasi
- 9) *Intelegensi* (kecerdasan)
- 10) Pemecahan masalah
- 11) Pendelegasian
- 12) Sikap
- 13) Usaha
- 14) Motivasi
- 15) Organisasi

Berikutnya dari semua aspek tentang penilaian kinerja yang dinilai selanjutnya akan dikelompokkan menjadi:

- 1) Kemampuan teknis adalah suatu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan tujuannya untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing masing kebidang operasional organisasi secara menyeluruh. Dimana pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap organisasi maupun perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal adalah suatu kemampuan yang tujuannya untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain sebagainya.

f. Indikator Kinerja

Tujuh indikator kinerja dengan definisi (Wibowo, 2016:87).

- 1) Tujuan adalah sebuah bentuk keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standart memiliki arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan dan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat kita capai.
- 3) Umpan balik meliputi kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas didalam mencapai tujuan yang diartikan oleh standart.
- 4) Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk dapat membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi adalah syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
- 6) Motif merupakan suatu alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang karyawan sangat perlu untuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Luamjang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya, diantaranya adalah:

- a. Nurandini and Lataruva (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perumnas Jakarta). Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (sensus). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada hasil uji regresi menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen *continuance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Sunuharjo and Ruhana (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- c. (Pane and Fatmawati (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen kontinuan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan peningkatan Kinerja Pegawai.
- d. Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
- e. Arifianto and Nurdin (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *structural equation modeling* (SEM) dan menggunakan bantuan *software Smart PLS3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, PT. KSDW sebaiknya bisa mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar karyawannya dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

- f. Tamaela (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. metode sampel yang digunakan adalah metode *probability sampling*. Sementara teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan perbandingan. Untuk menjawab masalah penelitian disesuaikan dengan model hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda (*Regression Multiple Analysis*). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika motivasi meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang

menunjukkan jika komitmen organisasi meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura.

- g. (Pudjiati and Lestari (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu secara sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hal ini ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, kondisi kerja, gaji, kesesuaian kerja serta rekan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh sehingga menghasilkan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Instalasi Gizi rumah sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
- h. Novianta (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dari sejumlah populasi karna mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian variabel berikutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

- i. Cahyani, Sundari et al. (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Teknik pengumpulan data menggunakan metode *Purposive sampling* dengan fokus pada karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun pada perusahaan tersebut. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurandini and Lataruva (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perumnas Jakarta)	Variabel Independen : Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan Variabel Dependen: Kinerja	Regresi linier berganda	Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen <i>continuance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sunuharjo and Ruhana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	Variabel Independen : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Pane and Fatmawati (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Variabel Independen : Kepuasan Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
4	Pane and Fatmawati (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.	Variabel Independen : Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan Variabel Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen kontinuan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan peningkatan Kinerja Pegawai.
5	Arifianto and Nurdin (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen : Kepuasan kerja dan komitmen Variabel Dependen : Kinerja karyawan	<i>Structural equation modeling</i> (SEM)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, PT. KSDW sebaiknya bisa mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar karyawannya dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
6	Rene and Wahyuni (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura	Variabel Independen : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	Pudjiati and Lestari (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasai Terhadap Kinerja Pegawai Unit Instalasai Gizi Rumah Sakit dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan	Variabel independen : kepuasan kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Novianta (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta)	Variabel Independen : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
9	Cahyani, Sundari et al. (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)	Variabel independen : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu (2014 – 2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan *intervensing*, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir Sugiyono (2013:76).

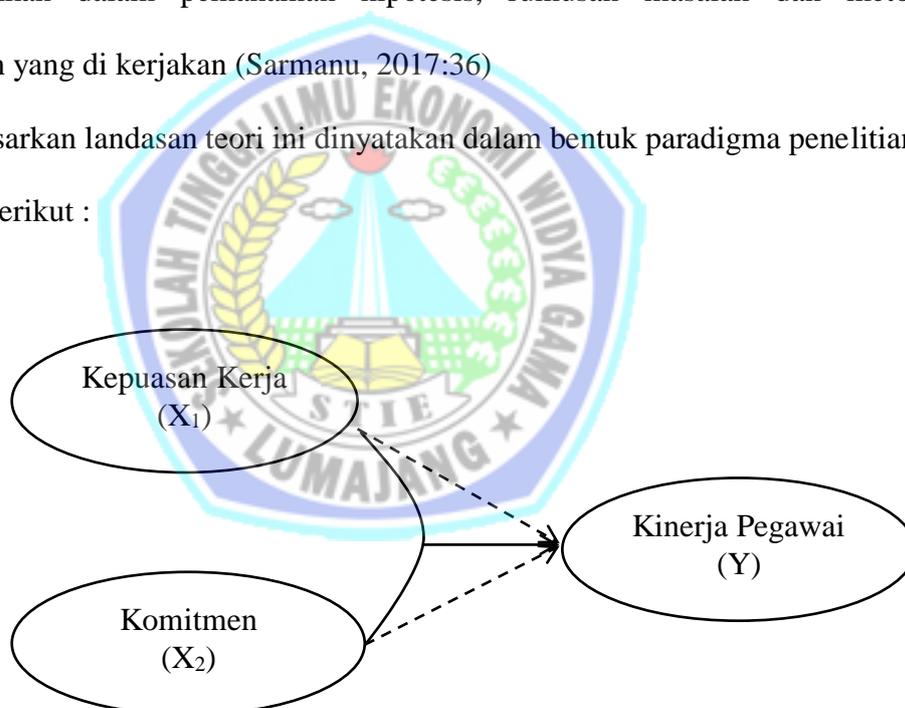
Berdasarkan landasan teoritis dan landasan empiris yang telah dideskripsikan, maka kerangka penelitian tersebut akan dilakukan pengajuan hipotesis dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji statistik yang kemudian akan diketahui hasilnya setelah pengujian selesai dengan hasil penelitian yang didukung oleh teori dan hasil penelitian yang konsisten dengan teori.

2.4 Kerangka Konseptual

Manzilati,A (2017:1) mengatakan bahwa paradigma merupakan kerangka pemikiran mengenai fenomena dan teori yang mengandung isu utama, desain penelitian asumsi dasar dan serangkaian metode untuk menjawab suatu pernyataan penelitian.

Kerangka konseptual berisi tentang variabel yang akan diteliti, yang berisi pengaruh hubungan antar variabel. Kerangka konseptual berperan untuk memudahkan dalam pemahaman hipotesis, rumusan masalah dan metode penelitian yang di kerjakan (Sarmanu, 2017:36)

Berdasarkan landasan teori ini dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber : Kepuasan Kerja (Arifianto and Nurdin, 2020), Komitmen (Sunuharjo and Ruhana, 2016), Kinerja Pegawai (Nurandini and Lataruva, 2014)

Keterangan

-----> Garis pengaruh secara parsial

————> Garis pengaruh secara simultan

- a. Kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Komitmen (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan dari kerangka pemikiran dan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditentukan sebuah hipotesis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Dalam kerangka pemikiran ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen.

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2012:58) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa ahli landasan teori, perumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

Teori yang dikemukakan oleh Suwatno (2011:263), kepuasan kerja merupakan suatu kepuasan dalam bekerja. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi organisasi kepuasan bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkap laku pegawai.

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rene and Wahyuni, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subakti, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 147)) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat timbul dari berbagai faktir dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan

perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasi.

Teori tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyani Sundari et al (2020) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunuhajo and Ruhana (2016: 39) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik itu senang atau tidak senang dalam memandang pekerjaannya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Kedua hal tersebut merupakan faktor-faktor yang memiliki peranan dalam menentukan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan. Jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu keduanya

memiliki keterkaitan dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila merasakan kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, karyawan akan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Hal inilah yang membuat timbulnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Mekta 2017).

Berdasarkan teori diatas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunuharjo and Ruhana, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai dapat diperkuat dengan hipotesis. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang