

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Menejemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya” (Sutrisno, 2011: 5).

“Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai menejemen personalia” (Siti dan Heru, 2015: 3).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi- fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008: 6).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas atau kegiatan dalam bekerja. Sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam memenejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ada tiga yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mamampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan.

- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya (Sutrisno, 2011: 8).

Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektifitas organisasional.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai pada kebutuhan organisasi. Tidak ada yang dapat menggantikan pengetahuan terbaik dalam bidang seperti kompensasi, pelatihan, seleksi dan perkembangan organisasi.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak yang dicapai melalui aktifitasnya didalam organisasi. Kalangan karyawan mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang

terkait dengan pekerjaan, para karyawan akan efektif seandainya mereka mencapai tujuan organisasional maupun kebutuhan pribadi dalam pekerjaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak sejauh tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Sunyoto, 2012: 8).

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi pengorganisasian adalah bentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan (*directing*)

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4) Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang dibuat.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja sumber daya manusia

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Integrasi

Fungsi pengintegrasian ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan-kehilangan karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi hubungan kerjayang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan (Sunyoto (2012: 4).

d. Tantangan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Stakeholders merupakan lembaga dan manusia yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh seberapa baik sumber daya manusia dikelola oleh suatu organisasi melalui penerapan manajemen sumber daya manusia.

Adapun tantangan manajemen sumber daya manusia menurut meliputi:

a. Tantangan eksternal, meliputi:

1) Perubahan lingkungan bisnis yang cepat

Untuk keperluan tersebut perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan atau lingkungan bisnis yang cepat, perlu menetapkan kebijaksanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

- a) Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan.
- b) Dalam menghadapi perubahan yang mengharuskan penambahan pembiayaan perusahaan harus berusaha mengatasinya agar dapat mempertahankan pasar atau keuntungan yang sudah diraih.
- c) Memberikan imbalan yang cukup tinggi pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif.

2) Keragaman Tenaga Kerja

Tenaga kerja bersifat terbatas, terutama yang agak menonjol adalah perbedaan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Namun perusahaan harus

siap mengantisipasi keragaman tenaga kerja dalam rangka globalisasi. Karena keragaman akan meluas dengan masuknya modal asing yang berarti juga masuknya tenaga kerja asing dari berbagai etnis atau bangsa.

3) Globalisasi

Dari sudut manajemen sumber daya manusia, manusia diharuskan dilakukannya usaha mengantisipasi sebagai berikut:

- a) Perusahaan harus berusaha memiliki sumber daya manusia yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis atau ekonomi internasional seperti resesi penurunan atau kenaikan nilai uang.
- b) Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan ikut serta dalam bisnis global atau internasional dan perdagangan bebas.

4) Peraturan Pemerintah

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu membuat keputusan dan kebijaksanaan dan bakat melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dari pemerintah. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengarahkan agar perusahaan terhindar dari situasi konflik, keresahan, komplain dan lainnya khususnya dari para pekerja dengan atau tanpa keikutsertaan serikat pekerja.

5) Perkembangan Pekerjaan

Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja sehingga sering terjadi kesulitan untuk bertanggung jawab secara optimal karena sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dilingkungan keluarga masing-masing.

6) Kekurangan tenaga kerja yang terampil

Tenaga kerja terampil semakin banyak diperlukan baik untuk melaksanakan pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial dan pelayanan yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif diantaranya yang tersedia dipasar tenaga kerja.

b. Tantangan internal, meliputi:

- 1) Posisi organisasi dalam bisnis yang kompetitif
- 2) Fleksibilitas
- 3) Pengurangan tenaga kerja
- 4) Tantangan restrukturisasi
- 5) Bisnis kecil
- 6) Budaya organisasi
- 7) Teknologi
- 8) Serikat pekerja (Meilan Sugiarto (2007) dalam Sunyoto, 2012: 8).

2.1.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik,

penerangan, dan lain-lain. Mendasarkan pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- a. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi kerja organisasi walaupun sistem produksi organisasi terlaksana dengan baik, tetapi jika perencanaan kondisi kerja yang baik terlupakan kemungkinan sistem yang telah direncanakan dengan matang tidak dapat berjalan dengan memuaskan (Sunyoto (2012: 43-44).

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik adalah alat yang dapat dimanfaatkan secara baik untuk meningkatkan hasil bisnis” (McGuire dan McLaren, 2009 dalam Shalahudin, 2013:92).

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2015: 11-15) :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1) Penerangan

Salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan adalah penerangan. Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan penerangan baik akan menunjang karyawan untuk bekerja lebih baik dan menaikkan tingkat keamanan karyawan. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahkan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Secara garis besar penerangan yang baik untuk ruang kerja karyawan meliputi:

- a) Sinar yang terang, cukup dan tidak menyilaukan
- b) Distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak ada kontras yang tajam.

2) Kebisingan

Dalam menjalankan proses produksi, pada umumnya mesin-mesin yang digunakan perusahaan akan mengeluarkan suara yang mengganggu. Suara yang mengganggu itulah yang dinamakan kebisingan. Dalam kaitannya ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir,

konsentrasi menurun, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

Suara bising yang terus-menerus akan mengganggu kesehatan terutama indra pendengaran para karyawan. Kepekaan pendengaran karyawan lama-lama menjadi berkurang dan bahkan dapat merusak pendengaran sama sekali. Karena itu maka perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara tersebut dengan tujuan untuk menjaga kelancaran pekerjaan karyawan dan memelihara pendengaran mereka.

3) Suhu udara

Faktor lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah suhu udara. Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman karena proses produksi dalam suatu perusahaan harus menggunakan suhu udara yang tepat, karena berlangsungnya proses produksi sangat bergantung pada keadaan suhu udara di sekitarnya.

Adapun cara yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhu udara, yaitu:

- a) Ventilasi yang cukup
- b) Pemasangan kipas angin
- c) Pemasangan AC
- d) Pemasangan humidifier (pelembab ruangan)

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan. Secara langsung atau tidak langsung hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Terlalu sempitnya ruang gerak dari para karyawan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, kemungkinan besar akan terjadi kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Jika biaya kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan menjadi tanggungan perusahaan, ini berarti pengeluaran perusahaan bertambah sehingga laba yang didapat akan berkurang. Namun ruang yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan, karena ternyata luarnya ruangan tidak begitu berguna. Dengan demikian perusahaan harus dapat mengukur besarnya ruang gerak karyawan dengan mempertimbangkan biaya operasi ruangan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung untuk mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

1) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2) Hubungan Kerja Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok (Sunyoto, 2015: 11-15).

c. Karakteristik Lingkungan Kerja

Karakteristik lingkungan kerja meliputi tiga faktor, yaitu tugas bawahan, kerja kelompok dan faktor organisasi.

a. Tugas Bawahan

Salah satu faktor lingkungan kerja yang paling penting adalah tugas individual. Penelitian telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur atau sangat tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur, tugas rutin, teori ini mengemukakan bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat karena harapan dan persepsi yang jelas telah dicapai. Kepemimpinan suportif atau partisipasif akan meningkatkan kepuasan ekstrinsik dari pekerja dalam suatu tugas yang dapat memberikan kepuasan intrinsik. Semakin tidak terstruktur suatu tugas perilaku kepemimpinan direktif dan instrumental yang lebih diterima bawahan.

b. Kelompok Kerja

Karakteristik kelompok kerja dapat juga mempengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan tertentu. Sekalipun salah satu gaya kepemimpinan mungkin lebih penting pada tingkat tertentu, pemimpin tidak boleh mengabaikan gaya kepemimpinannya yang lain.

c. Faktor Organisasi

Faktor lingkungan kerja yang terakhir adalah berkaitan dengan masalah-masalah seperti tingkat sejauh mana aturan, prosedur dan penentuan kebijakan tugas kelompok, situasi yang tegang, dan situasi dengan ketidakpastian yang tinggi (Sunyoto, 2015: 29).

2.1.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Moh.As'ad). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputran tenaga kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut Moh As'ad penelitian di bidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat:

- a. Adalah usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- b. Adalah usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *Labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
- c. Apakah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri (Sunyoto, 2012: 26).

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan pekerjaan itu dapat memberi

kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Jadi pada intinya kepuasan kerja adalah sikap seorang terhadap pekerjaannya dan menyingkapi pekerjaannya yang dimiliki (Wxley dan Yukl (2003) dalam Bangun, 2012: 327).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima seorang karyawan dalam bekerja tentunya memerlukan timbal balik dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam mendapat gaji yang mencukupi, jaminan keamanan dan keselamatan kerja serta berbagi hal yang dapat mempengaruhi peningkatan pekerjaannya seorang yang sudah merasa segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhannya sudah tercukupi tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya hal tersebut yang akan meningkatkan kinerja (Robbins (2003:78) dalam Bangun, 2012: 501).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana dia bersikap terhadap pekerjaannya tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tentunya dapat mendukung timbulnya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya.

b. Teori Tentang kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2003) dalam ada tiga teori tentang kepuasan kerja antara lain:

a. Teori Ketidakpuasan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Porter (1961), yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there*

should be and how much there "is now". Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

b. Teori Keadilan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa tidak puas atau puas atas suatu situasi tergantung pada persamaan adil (*equility*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas ketidakadilannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya

Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang sama diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan yang tidak adil dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh. Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa komponen utama dari teori ini adalah *input, outcomes, person, dan equity*. *An input is anything of value that the employee perceives he obtains from the job, such as pay, fringe benefits, status symbols, recognition, and opportunity for achievement or self-expression.*

Menurut teori ini, seorang menilai adil bila rasio inputnya dengan hasil dibandingkan dengan rasio input dengan hasil dari seseorang atau sejumlah orang lain bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang sendiri dengan pekerjaan sebelumnya. Jika rasio hasil: input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap para pekerja. Sebaliknya jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka ketidakadilan dianggap ada. Persoalannya bagaimana kalau rasio hasil : input yang dicapai melebihi dari rasio hasil: input yang diperoleh bandingannya? Bagaimana pula jika terjadi sebaliknya? Kembali pada pernyataan sebelumnya, keadilan diperoleh bila, rasio hasil: input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang sebandingannya.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut teori ini, karakteristik pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu

dinamakan “*dissatisfier*” atau “*hygiene factors*” dan yang lain dinamakan “*satisfier*” atau “*motivators*” (Bangun, 2012: 328).

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Gomes-Mejia, D.B. Balkin dan R.L. Cardy (2012), menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori:

- a. Penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang disebut *ekstinsik factor/factorhygiene* atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor-faktor *hygiene* adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.
- b. Kategori Kedua adalah penyebab kepuasan (*satisfaction*) yang disebut *intrinsic factor/motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri (Kaswan, 2015: 101).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tergantung kepribadian masing-masing faktor mana yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Brown & Ghiselli (1950), yaitu :

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal

tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat.

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan persaannya.

c. Jaminan finansial dan sosial.

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan .

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Blum faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketetapan dalam

menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

- a. Prestasi.
- b. Penghargaan.
- c. Kenaikan jabatan.
- d. Pujian.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan.
- b. Supervisor.
- c. Kondisi kerja.
- d. Gaji

Pendapat Gilmer (1996), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menguntungkan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi keputusan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tepat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan dalam satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan 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 karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Sutrisno, 2011: 77-79).

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Pekerjaan
- b. Kondisi kerja
- c. Gaji
- d. Rekan sekerja
- e. Keselamatan dan keamanan kerja
- f. Pengawasan
- g. Promosi jabatan

(Sunnyoto, 2015: 15)

e. Dampak Kepuasan Kerja

Kinicki dan Fugate (2012), Luthan (2011), Bisen dan Priya (2010), dan Robbins dan Judge (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak kepada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi (*organisational citizenship behavior*), sikap kerja yang positif, menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggaran, menurunkan pergantian pegawai, penyakit jantung, stres, penarikan berfikir, ketidakhadiran, dan penyimpangan ditempat kerja.

- a. Kepuasan kerja terhadap kinerja
- b. Kepuasan kerja terhadap motivasi
- c. Kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja

- d. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- e. Kepuasan kerja terhadap produktivitas
- f. Kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan
- g. Kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran
- h. Kepuasan kerja terhadap karyawan (Kaswan, 2015: 105).

2.1.1.4 Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Bagi tiap-tiap orang, komitmen memiliki arti yang bervariasi. Telepas dari arti yang berbeda itu, ada suatu hal yang mendasar dari komitmen, yaitu “ketika berkomitmen kepada sesuatu, kau tidak menerima alasan apapun, hanya hasil,” seperti yang di kemukakan Ken Blanchard, ada perbedaan antara minta dan komitmen. Ketika berminat melakukan sesuatu, kau hanya melakukannya ketika keadaannya mendukung. Ketika berkomitmen kepada sesuatu, kau tidak menerima alasan apapun, hanya hasil (Kaswan, 2015: 115).

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. Greenberg dan Baron (2003) dalam memberikan pengertian tentang komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/ atau tidak meninggalkannya (Wibowo, 2016: 187).

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: indentifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan

loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Menurut Ivancevic, Konopaske, dan Matteson (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa indentifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Menurut Luthan (2006) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Dessel (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan indentifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan

organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan indentifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Priansa, 2014: 233).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha untuk menjadi bagian dari bagian organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

b. Indikator Komitmen

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011), Robbins & Judge (2013), McShane dan Glinow (2010), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap diorganisasi dapat terwujud. Komitmen efektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan karena adanya: karakteristik individu, karakteristik struktural organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen efektif. Karyawan yang memiliki komitmen efektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya, Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagi fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama (Kaswan, 2014: 126).

c. **Dampak Komitmen**

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

a. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurang loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi

menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

b. Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut (Priansa, 2014: 236).

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

a. Personal.

1) Ciri-ciri kepribadian tertentu.

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

2) Usia dan Masa kerja.

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

3) Tingkat pendidikan.

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

4) Jenis kelamin.

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

5) Status perkawinan.

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

6) Keterlibatan kerja.

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

b. Situasional.

1) Nilai (*value*) Tempat kerja.

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah sikap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu;

2) Keadilan organisasi.

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi;

3) Karakteristik pekerjaan.

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi

4) Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

c. Posisional.

1) Masa kerja.

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2) Tingkat pekerjaan.

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat (Priansa (2014: 237)).

2.1.1.5 Hubungan antara variabel

a. Hubungan lingkungan kerja dengan komitmen karyawan.

Lingkungan kerja hubungannya dengan komitmen sangat diperlukan dimana karyawan yang bekerja di alam atau tenaga lapangan tidak akan lepas dari berbagai macam lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentu

akan meningkatkan komitmen karyawannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan komitmen karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang memadai atau sesuai dengan yang diinginkan maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan atau memenuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Devi (2013); Shalahuddin (2013); Azeem dan Akhtar (2014); dan Ushie dkk (2015), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen.

b. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan

Kepuasan kerja erat hubungannya dengan komitmen dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik pada suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif, dan efisien dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan sangat penting bagi

perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan pekerjaan itu dapat memberi kepuasan pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Jadi pada intinya kepuasan kerja adalah sikap seorang terhadap pekerjaannya dan menyingkapi pekerjaannya yang dimiliki (Bangun, 2012: 237).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Arrizal (2008); Devi dan Halim (2013); kartini dan Tukijan (2013); Ridwan (2013); Eddy (2013); Azeem dan Akhtar (2014); dan Safri dkk (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen. Namun dalam penelitian Mukhyi dan Sunarti (2007), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

2.1.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa di Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya, diantaranya adalah :

a. Penelitian yang dilakukan Mukhyi dan Sunarti (2007)

Penelitian mereka berjudul hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan komitmen dalam lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok Jakarta. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Arrizal (2008)

Penelitian Arrizal (2008) dengan judul analisis pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kasus PT. Petrokimia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan menggunakan beberapa indikator yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Halim (2013)

Penelitian mereka berjudul pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

d. Penelitian yang dilakukan Kartini dan Tukijan (2013)

Penelitian mereka berjudul komitmen organisasi pada guru SD Negeri UPTD Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

e. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2013)

Penelitian Ridwan (2013) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Perawat (Studi pada RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berhubungan erat.

f. Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013)

Penelitian Shalahuddin (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

g. Penelitian Tania dan Eddy (2013)

Penelitian mereka berjudul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

h. Penelitian yang dilakukan oleh Azeem dan Akhtar (2014)

Dalam penelitian Azeem dan Akhtar (2014) yang berjudul *The Influence Of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organization Commitment of*

Healthcare Employee, menunjukkan bahwa lingkungan dan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen.

i. Penelitian yang dilakukan oleh Safri dkk (2015)

Penelitian mereka berjudul pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

j. Penelitian yang dilakukan oleh Ushie dkk (2015)

Penelitian mereka berjudul *Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria*. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan.



Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mukhyi dan Sunarti (2007)	Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja dengan Komitmen dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok Jakarta	Independen: Kepuasan kerja dan Motivasi Dependen: Komitmen	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen
2	Arrizal (2008)	Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional Kasus PT. Petrokimia Gresik	Independen: Dimensi Kepuasan kerja Dependen: Komitmen	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dengan menggunakan beberapa indikator yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen
3	Devi dan Halim (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui	Independen: Lingkungan kerja dan Iklim organisasi	Analisis Jalur	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan

		Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember	Intervening: Kepuasan kerja Dependen: Komitmen		terhadap komitmen
4	Kartini dan Tukijan (2013)	Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri UPTD Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan	Independen: Motivasi dan Budaya Organisasi Intervening: Kepuasan Dependen: Komitmen	Analisis Jalur	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen
5	Ridwan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi pada RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo)	Independen: Lingkungan kerja dan Komitmen Dependen: Kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda	Komitmen dan kepuasan kerja berhubungan erat

6	Shalahuddin (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djatin di Kalimantan Barat	Independen: Kepemimpin an, Lingkungan kerja Intervening: Komitmen Dependen: Kinerja	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
7	Tania dan Eddy (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya	Independen: Motivasi dan Kepuasan Dependen: Komitmen	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen
8	Azeem dan Akhtar (2014)	<i>The Influence Of Work Life Blace and Job Satisfacion on Organization Commitment of Healthacare Employee</i>	Independen: Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Dependen: Komitmen	Regresi Linier Berganda	Lingkungan dan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen
9	Safri dkk (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai	Independen: Kepuasan kerja dan Iklim	Analisis Jalur	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen

		dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh	organisasi Intervening: Komitmen kerja Dependen: Kinerja		
10	Ushie dkk (2015)	<i>Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria</i>	Independen: Lingkungan kerja Dependen: Komitmen	Analisis Faktor	Lingkungan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan

Sumber Data: Penelitian Terdahulu



2.1.3 Kerangka Pemikiran

“Kerangka berfikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting” (Uma Sakaran dalam Sugiyono, 2015: 128).

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko, 1999 dalam Sugiyono, 2015: 128).

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir. Yang selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian (Sugiyono, 2015: 128).

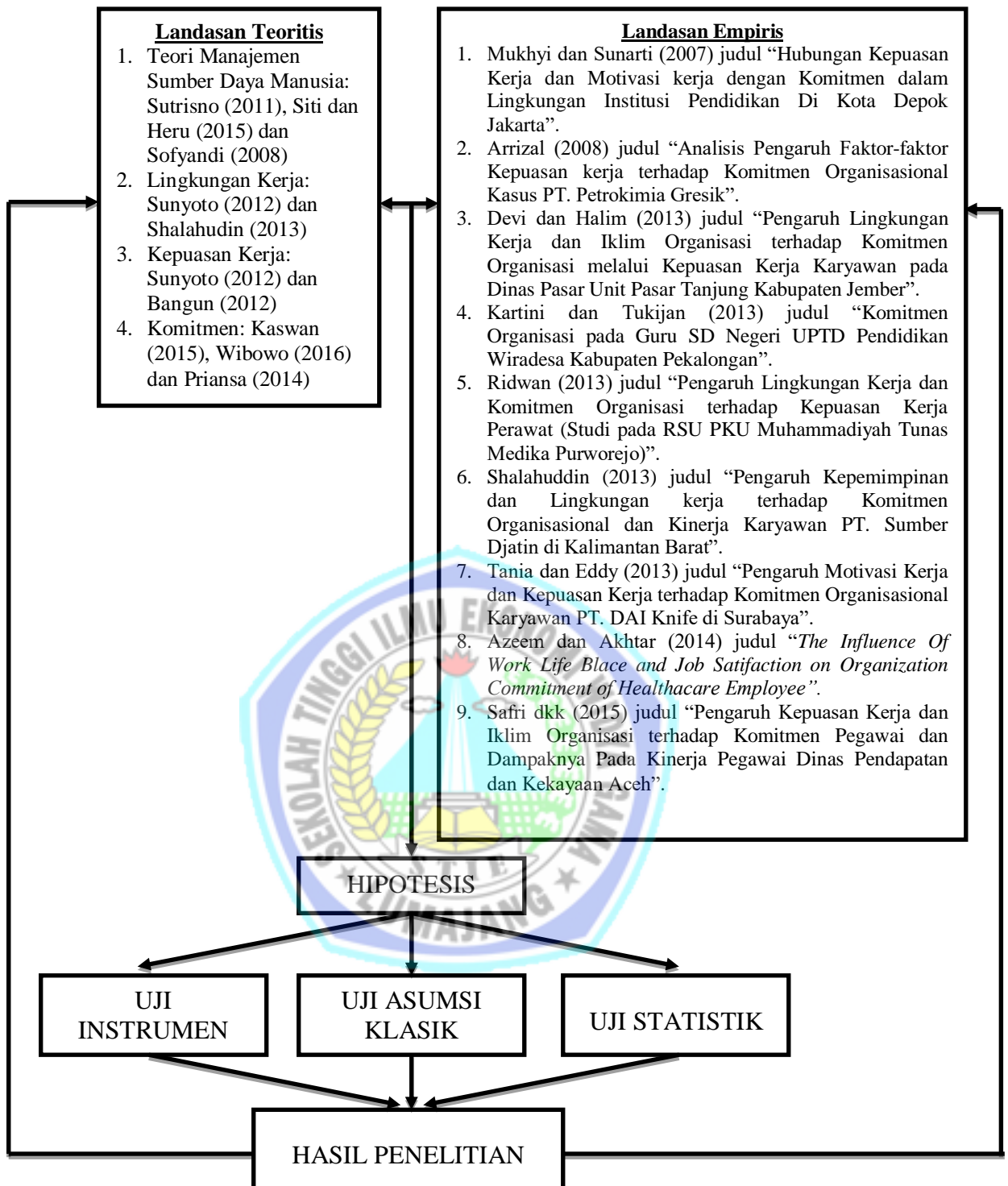
“Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan” (Suriasumantri, 1986 dalam Sugiyono, 2015: 128).

Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari

berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2015: 128).

Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian dan paradigma penelitian sebagai berikut :



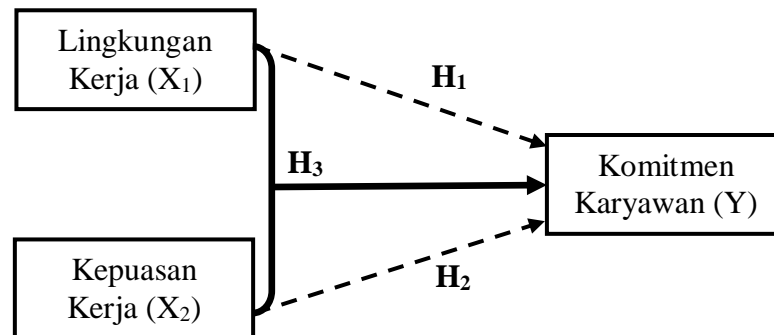


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber Data: Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan

untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan (Sugiyono, 2012: 63).



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

Sumber Data: Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

Keterangan :

- > : Garis Parsial
 —————> : Garis Simultan

Dari kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap komitmen karyawan.

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Lingkungan Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), sedangkan variabel dependennya adalah Komitmen Karyawan(Y).

2.2 Pengajuan Hipotesis

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. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012: 93).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.