

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manajemen sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai dengan baik. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai (Handoko, 2009).

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh anggota organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang. Hal ini dibutuhkan organisasi agar tetap menjamin eksistensi dan kesehatan sehingga tetap efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Handoko (2008) sumberdaya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, dimana orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Karena bentuk organisasi apapun yang didirikan pasti memerlukan sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang persaingan didalam maupun diluar organisasi. Pada masa sekarang persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksana pembangunan

bangsa Indonesia. Hal ini memandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Disamping itu di dalam perusahaan terdapat kendala yang menghambat proses produksi atau bahkan bisa menurunkan kinerja perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut adalah berupa kinerja dari para karyawan yang bisa dibilang menjadi masalah serius dalam organisasi, khususnya bagi para karyawan yang mengalami penurunan kinerja.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) dalam Banat (2013) Sukses tidaknya seseorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2006) Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang

mencapainya). Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Selain faktor kinerja karyawan yang baik, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Kinerja karyawan harus disikapi sebagai salah satu fenomena dan perilaku dari karyawan yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Karena pada dasarnya kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan maka hal tersebut bisa menjadi dampak positif dari kinerja karyawan. Sementara itu, dampak negatif yang ditimbulkan dari kinerja tersebut bisa jadi berdampak pada penurunan performa dari perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Agar tetap *survive* dalam ketidakpastian lingkungan sekarang ini, organisasi baik yang berfokus pada bisnis maupun publik termasuk pemerintah harus mampu menciptakan kondisi yang fleksibel dan inovatif.

Disamping itu terdapat berbagai indikator yang diperhatikan dalam kinerja organisasi, seperti kualitas kerja dari karyawan, ketepatan waktu baik dalam absensi maupun dalam ketepatan penyelesaian target kerja, inisiatif dari karyawan dan komunikasi terbuka kepada rekan kerja maupun kepada atasan. Namun pada kenyataannya karyawan seringkali membandingkan hasil dan kualitas pekerjaannya dengan orlang lain atau rekan kerjanya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh target perusahaan dan tekanan dari lingkungan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap komitmen dari karyawan tersebut.

Komitmen karyawan merupakan sebuah bukti nyata dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dalam mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada individu. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sabagai salah satu indikator kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mempunyai komitmen dalam dirinya sendiri.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen dengan kinerja mempunyai hubungan yang positif, apabila seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan ditandai dengan peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut bisa meninggalkan perusahaan tersebut.

Menurut Allan & Meyer (1991) dalam Nurandini (2014) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yakni: *Affective Commitment*, *Normatif Commitment*, dan *Continuence Commitment*. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (skills, atau tidak ada kesempatan untuk pindah

ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya). Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Robbins (2007) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kepuasan kerja bisa menjadi pendorong peningkatan kinerja seorang karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami oleh seorang karyawan dalam bekerja sesuai penilaian masing-masing pekerja.

Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Suswati dan Budianto (2013) Berdasarkan hasil analisis data, affective commitment, dan continuance commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun normatif commitment menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa jika affective commitment yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Begitu pula continuance commitment. Jika continuance commitment yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Dalam penelitian Parinding (2015) Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen berkelanjutan menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen berkelanjutan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, hasil analisis menunjukkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didalam penelitian Tobing (2009) Komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Didalam penelitian Mardiani dan Dewi (2015) bahwa hasil dari penelitian ini bahwan komitmen organisasai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut tersebut, peneliti masih ingin meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ini. Karena dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan tidak konsistennya pengaruh koitmen organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk meneliti ulang pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang ingin peneliti teliti.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan dari PT. Mulia Raya Prima yang bertempat di Jalan Kawaluyaan No. 07 Bandung. PT. Mulia Raya Prima ini bergerak di bidang pendistribusian atau pemasok makanan segar, seperti buah-buahan, sayuran, ikan, ayam, dan sapi. Perusahaan ini merupakan distributor di kirim kepada seluruh perusahaan ritel se- Jawa Barat. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja di PT. Mulia Raya Prima tersebut. Karena pengukuran kinerja karyawan mereka dapat terukur dari seberapa beasur komitmen karyawan terhadap organisasi di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Raya Prima”***.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka identifikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karyawan yang memiliki komitmen afektif dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti:
 - a. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
 - b. Keyakinan emosional terhadap organisasi
 - c. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi
2. Bagaimana karyawan memiliki komitmen berkelanjutan terhadap kinerjanya, seperti:
 - a. Bekerja di perusahaan karena membutuhkannya.
 - b. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi.
3. Bagaimana karyawan memiliki komitmen normatif terhadap kinerjanya, seperti:
 - a. Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.
 - b. Keyakinan terhadap tanggung jawab pada organisasi.
4. Bagaimana karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap kinerjanya, seperti:
 - a. Kepuasan dengan gaji.
 - b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
 - c. Kepuasan dengan promosi.
 - d. Kepuasan dengan sikap atasan.
 - e. Kepuasan dengan rekan kerja

C. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap karyawan PT. Mulia Raya Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen normatif terhadap kinerja karyawan Dinas PT. Mulia Raya Prima?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Raya Prima.?
5. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu (1) Kegunaan Praktis dan (2) Kegunaan Akademis.

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Praktis

a. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat dan dapat memberikan masukan kepada PT. Mulia Raya Prima untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan kepuasan kerja.

b. Pihak Terkait (Karyawan)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat dan diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Raya Prima.

2. Kegunaan Akademis:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembang Ilmu

Sebagai informasi khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi biasanya lebih kuat diantara karyawan, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja didalam tim yang berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen sering kali mencerminkan

kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana.

Menurut Allan & Meyer (1991) dalam Nurandini (2014) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yakni: *Affective Commitment*, *Normatif Commitment*, dan *Continuence Commitment*.

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi (Allan & Meyer: 1991). Dalam kondisi ini, karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja karna adanya keterkaitan emosial antara karyawan dengan pekerjaannya. Bisa dibilang karyawan tipe ini mencintai pekerjaannya atau ini merupakan pekerjaan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Hal ini bisa dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan yang nyaman dan dan *rewards* dari perusahaan yang sepadan dengan pekerjaannya, skill yang dimiliki oleh karyawan sebanding dengan pekerjaannya dan lain sebagainya.

Hasil dari peningkatan komitmen karyawan terhadap hasil kerja tersebut bisa dipengaruhi oleh etos kerja, pengalaman dalam bekerja, motivasi yang baik, serta persepsi karyawan lain mengenai kompetensi kerjanya. Dengan demikian, bentuk komitmen ini adalah kekuatan atau hasrat karyawan untuk bekerja dalam organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan (Allan & Meyer: 1991).

Menurut Kaswan (2012) dalam Parinding (2015) “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.

Anggota organisasi dengan normatif commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

Bila melihat pengertian diatas karyawan dalam kategori ini memiliki tiga kemungkinan dalam bekerja. Pertama, bisa karyawan melakukan peningkatan kinerja karena merasa masih perlu menaikan prestasi individu. Kedua, karyawan bisa saja tetap seperti itu tidak melakukan peningkatan maupun penurunan kinerja. Ketiga, karyawan bisa saja melakukan penurunan karena sudah merasa ada dalam bagian organisasi, karyawan seperti ini biasanya sudah memiliki masa kerja yang cukup lama dan menuju masa pensiun.

Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (skills, atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain,

atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan (Allan & Meyer: 1991).

Menurut Kaswan (2012) dalam Parinding “Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran 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 berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain. Komitmen berkelanjutan terjadi terhadap karyawan yang memiliki skill minim, sehingga tidak banyak melakukan inisiatif dalam bekerja untuk menaikkan kinerjanya.

Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang merasa senang akan pekerjaannya akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Namun kepuasan kerja setidaknya terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan tersebut diantaranya: pemenuhan kebutuhan dari organisasi terhadap karyawan yang terpenuhi, perbedaan antara harapan karyawan dengan hasil kerja yang didapat seimbang, pencapaian nilai yakni persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, serta keadilan atau seberapa besar keadilan yang diterima oleh individu dari tempat kerjanya.

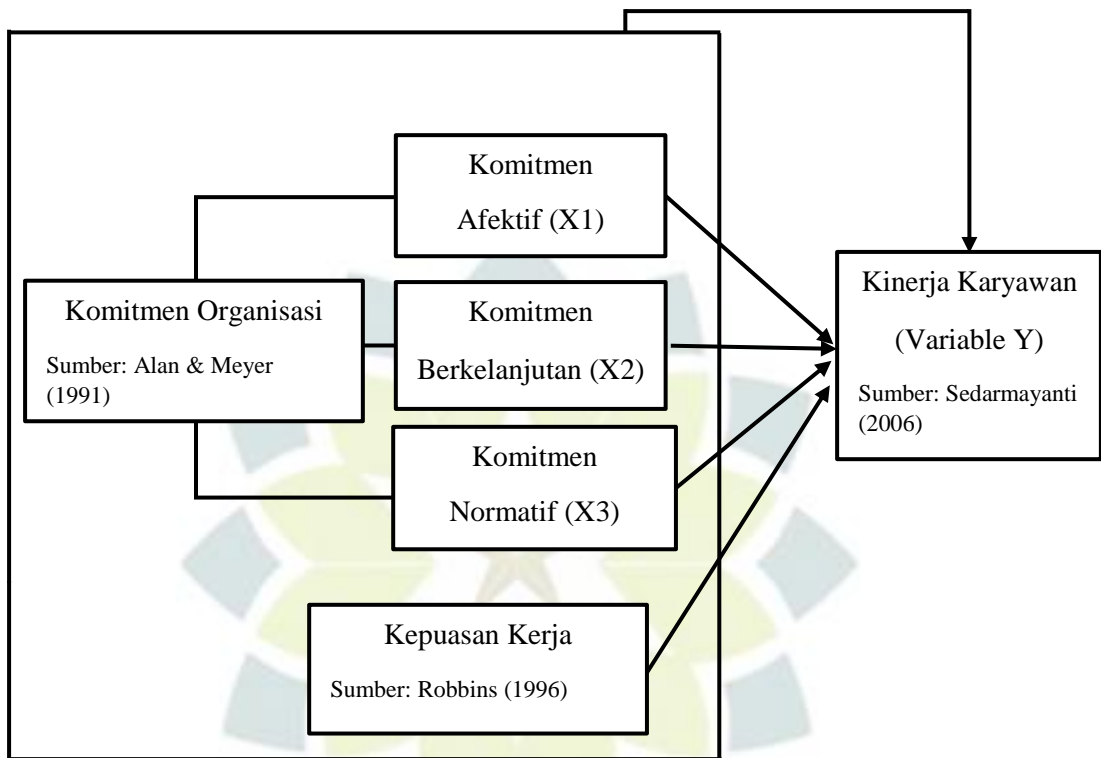
Komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Sebagai keadaan psikologis yang baik, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan merupakan ciri hubungan karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan terus dengan organisasi. Penjabaran ini sebenarnya memaparkan bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya dalam sebuah organisasi. Serta kepuasan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan pula oleh organisasi demi mendapatkan kepuasan dari masing-masing pihak yakni karyawan dan perusahaan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik dan terus meningkat bisa menjadi hasil dari adanya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi organisasi dan tingkat kepuasan kerja dari karyawannya. Selain itu, faktor-faktor yang mendukung dari karyawan tersebut menjadi hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Tentunya tidak semua karyawan akan berada dalam kategori itu, tetapi setidaknya karyawan masih bisa berusaha untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi dengan hasil kerja yang diberikan.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan serta kepuasan kerja. Lalu apakah keempat dimensi tersebut secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, dibuat suatu paradigma penelitian yang akan menjadi arahan dalam melakukan pengumpulan data serta analisisnya. Secara sistematis skema penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Roberto Goga Parinding (2015)	Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang	Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan kinerja karyawan	Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen berkelanjutan menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen berkelanjutan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, hasil analisis menunjukkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Suswati dan Budianto (2013)	Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Pegawai	Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan serta Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data, <i>affective commitment</i> , dan <i>continuance commitment</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Adapun <i>normatif commitment</i> menurut hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Malang Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa jika <i>affective commitment</i> yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Begitu pula <i>continuance commitment</i> . Jika <i>continuance commitment</i> yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik.

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))	Motivasi, kepuasan kerja, kinerja	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lama kerja tidak berhasil memoderasi antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih kuat untuk karyawan yang sudah lama bekerja.
5	Purwanto dan Wayuddin (2007)	Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Secara simultan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaji, kepemimpinan dan rekan sekerja berpengaruh positif terhadap kinerja

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	Mukti Ali, Adam Idris, dan Rita Kalalinggi (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda	Kepuasan kerja, Kinerja karyawan	Hasil pengujian secara parsial dan simultan dari kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.
7	Titik Rosita (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional, diketahui hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Any Mardiani, Maya Sari Dewi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organiasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel	Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja	Hasil dari penelitian ini bahwan komitmen organisasai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
9	Dian Wara Pingka (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja pegawai	Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari	Kepuasan kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho: Tidak terdapat pengaruh dari Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Ha: Terdapat pengaruh dari Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Hipotesis II

Ho: Tidak terdapat pengaruh dari Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Ha: Terdapat pengaruh dari Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Hipotesis III

Ho: Tidak terdapat pengaruh dari Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Ha: Terdapat pengaruh dari Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Hipotesis IV

Ho: Tidak terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Ha: Terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima.

Hipotesis V

Ho: Tidak terdapat pengaruh dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan serta Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima

Ha: Terdapat pengaruh dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan serta Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Raya Prima