

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, T.H. 2014:04). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2010) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia yang mempunyai peran penting baik dalam perorangan atau kelompok. Peran manusia yang merupakan sumber daya yang penting akan sangat berpengaruh untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan/organsiasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya. Adapun sumber daya manusia sebagai penentu dan penggerak untuk menopang keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan menjadi prioritas yang harus dikembangkan dan dikelola oleh setiap organisasi/perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang miliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Sehingga peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk optimalisasi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum BULOG adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. BULOG dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/kep/1967. Tahun 2003, status BULOG menjadi BUMN. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas public pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan pembelian gabah sesuai

dengan harga yang ditetapkan pemerintah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (raskin) dan pengelolaan stok pangan yang dilakukan pada Perusahaan Badan Umum Urusan Logistic (Perum bulog) Jawa Barat (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

Program kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) atau saat ini dikenal dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) di Perum BULOG dipandang sebagai sebuah indikator kematangan dan kinerja yang baik dari perusahaan yang menyelenggarakannya. Konsep dimulai dengan pemahaman bahwa perusahaan tidak lagi hanya dihadapkan pada tanggung jawab yang berpijak pada *single bottom line* yaitu aspek ekonomi/keuntungan (*profit*), tetapi dihadapkan pada tanggung jawab yang berpijak pada *triple bottom line* yakni aspek lingkungan (*planet*), sosial masyarakat (*people*), dan ekonomi/keuntungan (*profit*). Keberlanjutan (*sustainable*) sebuah perusahaan akan terjamin dan berjalan dengan baik apabila perusahaan tersebut memperhatikan 3 (tiga) pilar tersebut. Ketiga pilar tersebut juga menjadi dasar bagi Perum BULOG untuk melakukan kegiatan usaha yang berkelanjutan. Perum BULOG mewujudkan pemenuhan tanggung jawab tersebut dengan pelaksanaan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) atau Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

Program tersebut menjadi panduan bagi Perum BULOG untuk lebih meningkatkan perhatian dan kepedulian terhadap lingkungan dan kondisi sosial masyarakat di sekitar lingkungan Perum BULOG sebagaimana yang diatur pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara bahwa BUMN dapat menyisihkan sebagian laba bersihnya untuk keperluan pembinaan usaha kecil/koperasi serta pembinaan masyarakat sekitar BUMN. (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

Tugas publik Perum BULOG merupakan amanah dari Inpres No. 3 tahun 2012 tentang Kebijakan Pengadaan Gabah/Berita dan Penyaluran Beras oleh Pemerintah, yang merupakan penjawantahan intervensi pemerintah dalam pemberasan nasional untuk memperkuat ketahanan pangan. Ketiga tugas BULOG saling terkait dan memperkuat satu sama lain sehingga dapat mewujudkan

ketahanan pangan rumah tangga maupun nasional yang lebih kokoh. Ketiga tugas publik tersebut adalah pertama, melaksanakan pembelian gabah/beras dalam negeri dengan ketentuan harga pembelian pemerintah (HPP). Kegiatan ini diwujudkan dalam bentuk pengadaan gabah dan beras dalam negeri oleh Perum BULOG. Tugas kedua, menyediakan dan menyalurkan beras kepada masyarakat berpendapatan rendah yang diwujudkan dalam pelaksanaan Program RASKIN. Sedangkan tugas ketiga, menyediakan dan menyalurkan beras untuk menjaga kestabilan harga beras, menanggulangi keadaan darurat, bencana dan rawan pangan. Perum BULOG dalam bentuk pengelolaan Cadangan Beras Pemerintah (CBP). (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

Sebagai salah satu perusahaan milik negara yang memiliki ruang gerak di bidang logistik pangan. Maka Perum BULOG memiliki tugas yang sangat berat dalam mewujudkan kemandirian pangan Indonesia. Untuk mencapai tujuan dari Perum BULOG yaitu menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan. Tentu untuk mewujudkan tujuan tersebut maka ada banyak aspek yang perlu untuk ditingkatkan kualitasnya. Agar supaya Perum BULOG ini dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

Perusahaan PT. Perum Bulog Jawa Barat mengenai kinerja karyawan tahun 2019. Data tersebut di peroleh dari HRD Manajer yang ada di PT. Perum BULOG Jawa Barat. Berikut disajikan data mengenai kehadiran karyawan pada PT. Perum Bulog Jawa Barat. (sumber: [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id)).

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan PT.Perum BULOG Jawa Barat**  
**Periode Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Izin</b>	<b>sakit</b>	<b>Tidak Hadir</b>	<b>Total Pengawai</b>
Januari	7	-	2	63
Februari	5	3	-	63
Maret	4	2	3	63
April	2	5	1	63
Mei	6	-	4	63
Juni	3	2	1	63
Juli	2	3	2	63
Agustus	6	4	-	63
September	2	1	3	63
Oktober	5	1	2	63
November	4	3	3	63
Desember	6	5	-	63

*Sumber: Data Internal Perum BULOG Jawa Barat (diolah penulis 2020)*

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan setiap bulan membuat pekerjaan menjadi tertunda. Yang membuat kedisiplinan karyawan kurang optimal. Hal ini di duga dari pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Kedipsilinan dalam berkerja sangat dibutuhkan untuk sarana melatih kepribadian karyawan dalam menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan juga dilihat dari kegiatan pengadaan dan penjualan produk Perum BULOG Jawa Barat presentase bahkan di bawah 50% dari target yang telah di tentukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kurang maksimal nya kegiatan penjualan produk khusus nya pengadaan beras di dibandingkan dengan kegiatan penyaluran barang produksi yang sudah mencapai 100% dari target yang di tentukan. Begitu juga pada pelaksanaan tugas pada kantor administrasi PT. Perum BULOG Jawa Barat yang di kepada karyawan masih ada sekitar 1 atau 2 yang masih belum dapat menyelesaikan tugas nya yang sesuai dengan standar kerja yang di harapkan, yang di tetapkan, dan waktu yang di berikan. Semua bidang pekerjaan belum mampu mencapai target terutama pada aspek pengadaan, penyaluran,

penjualan dan pengembangan jaringan. Pada bidang pengadaan dan penjualan produk presentase bahkan di bawah 50% dari target yang telah di tentukan perusahaan. Sehingga, perlu di tingkatkan agar target-target yang ingin di capai dapat terlaksana dalam melakukan trobosan untuk kesejahteraan masyarakat Jawa Barat. Maka PT. Perum BULOG Jawa Barat perlu melakukan upaya untuk peningkatan kinerja perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik.

Kinerja sendiri sangat berpengaruh bagi kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja didefinisikan tingkat pencapaian pada tugas yang diberikan pada pegawai atau individu. Yang berkaitan dengan kecepatan keakuratan dan efisiensi waktu dan biaya (Glasser, 1999: 159). Kinerja adalah taraf capaian yang dihasilkan dari suatu penyelesaian pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawab setiap pegawai. Khuzaeni et,al (2013) memaparkan karakteristik yang melekat pada penilaian suatu kinerja menurut Bernandin dan Russel, yaitu (1) Kualitas pekerjaan, (2) ketepatan waktu (3) efektivitas biaya. Melihat pada karakteristik ini, kinerja pegawai dapat dinilai dari kualitas dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mencakup pada kemampuan, kecakapan, dan kemahiran pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Pendapat yang lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit orientet dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu, Fahmi (2011:2). Sedangkan menurut Mondy (2018:23) Manajemen Kinerja (*Performance Management*) adalah: proses berorientasinya tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktifitas para karyawan, tim dan organisasi. Kinerja dipahami sebagai hasil sebuah tindakan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Seymour dan Swasto (1996), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1986), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di hasilkan oleh individu, kelompok dan organisasi tersebut. Kinerja yang bagus berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya kinerja buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Kepuasan merupakan dampak dari pelaksanaan kerja dan tingkah laku manusia. Ketika karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai suatu ungkapan perasaan atau sikap yang muncul dari dalam diri seorang individu atas suatu pekerjaan yang baru saja dikerjakan, berkaitan juga dengan hubungan antara rekan kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi, terhadap kesempatan promosi jabatan yang akan diterima, adanya pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya tersebut (Titisari, 2014:18). Sehingga kepuasan kerja biasanya lebih mencerminkan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dari pada perilaku terhadap suatu pekerjaan.

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa yang disebut dengan kepuasan kerja adalah keadaan yang lebih bersifat emosional yang dirasa menyenangkan ketika para karyawan sudah menjalankan pekerjaan atau tugasnya masing-masing dengan baik. Apabila hasil kerja yang karyawan hasilkan memberikan imbalan/kompensasi yang sesuai, maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan/kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan seperti yang terjadi pada PT. Perum BULOG Jawa Barat. Dengan merasa puas dengan sebuah hasil kerja karena didukung oleh berbagai macam hal seperti adanya hadiah, hukuman dan bentuk apresiasi lainnya serta komitmen yang kuat untuk memajukan perusahaan. Hasil survei sementara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat menunjukkan bahwa capaian kepuasan kerja mencapai 95%. Dari hasil survei sementara, menggambarkan bahwa kepuasaan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat sangatlah tinggi. Tentunya ini merupakan sebuah capaian yang sangat penting dan bagus, sehingga perlu untuk dipertahankan serta ditingkatkan.

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, maka secara otomatis kinerja dari karyawan ini juga akan ikut mengalami peningkatan. Tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja PT. Perum BULOG Jawa Barat

dilihat dari kondisi lingkungan tempat bekerja yang cukup baik. Hampir setiap ruangan fasilitas penerangan dan penggunaan AC yang cukup. Namun, masih terdapat Sebagian ruangan yang tidak memiliki AC yang mungkin masih kurang dari segi kenyamanan yang membuat para karyawan kegerahan saat siang hari. Apalagi dari segi penghasilan yang masih belum menutupi kebutuhan karyawan berdasarkan pra-survey yang peneliti lakukan. Permasalahan kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan demi kinerja karyawan yang lebih baik.

Begitu juga dengan komitmen organisasi merupakan salah satu ukuran meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi, sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal atau berada dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sampai tingkat dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et, 2012).

Sebagaimana yang ditunjukkan dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti bahwa sekitar 85% untuk komitmen organisasi yang terdapat pada karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat. Dengan adanya hasil ini dapat dikatakan bahwa sejauh ini karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya tingkat komitmen organisasi yang baik ini, menjadi dasar bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja agar dapat mencapai hasil lebih baik lagi kedepannya.

Komitmen organisasi juga dijelaskan oleh Allen and Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap

persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi perusahaan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Puspitawati & Riana, 2014:72). Komitmen organisasi PT. Perum BULOG Jawa Barat dilihat dari hasil pra-survey yang masih rendah. Sehingga masih terdapat karyawan yang meninggalkan perusahaan. Dan ada yang berniat meninggalkan perusahaan. Di lihat dari pra-survey lama nya karyawan bekerja di atas 2 (dua) tahun cenderung sangat rendah. Adapun masalah-masalah yang ada dalam organisasi dianggap sebagai masalah perusahaan bukan masalah bersama. Kecondongan individu karyawan berkomitmen atau tidak bergantung pada karakter dirinya, keinginan dan harapannya yang mendorong dirinya dalam memilih organisasi/perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan di atas, sehingga penulis merasa perlu untuk mengadakan penelitian pada PT. Perum BULOG Jawa Barat, dengan judul penelitian tentang “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Jawa Barat**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, sehingga dapat dibuatlah beberapa identifikasi masalah. Tujuan dari identifikasi masalah yaitu untuk membatasi masalah agar pembahasan dalam proposal ini tidak melebar dan tetap terarah. Adapun masalah-masalah yang dapat diidentifikasi diantaranya, yaitu:

1. Kepuasan kerja PT. Perum BULOG Jawa Barat dilihat dari kondisi lingkungan tempat bekerja yang cukup baik. Hampir setiap ruangan memiliki fasilitas penerangan dan penggunaan AC yang cukup.
2. Komitmen organisasi PT. Perum BULOG Jawa Barat ketidakdisiplinan karyawan yang membuat pekerjaan menjadi tertunda



3. Kinerja karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat kurang optimal. Kedisiplinan yang hampir setiap bulan masih terdapat karyawan yang tidak hadir.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, sehingga dapat dapat dibuatkan beberapa rumusan masalah, di antaranya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Perum BULOG Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Perum BULOG Jawa Barat?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, sehingga tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat.
2. Mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Perum BULOG Jawa Barat.
3. Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Perum BULOG Jawa Barat.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan penulis mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, informasi serta dipergunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi PT. Perum BULOG Jawa Barat. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman informasi untuk kemajuan perusahaan dan bahan masukan bagi pegawai PT. Perum BULOG dalam proses terwujudnya tujuan organisasi.
- b. Bagi Peneliti. Mengembangkan wawasan berpikir guna memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat.
- c. Bagi para pembaca. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan jalur pemikiran yang di rancang berdasarkan kegiatan yang lakukan peneliti. Menurut Mujiman (Diah, 2011:30) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah merupakan konsep berisikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam rangka memberikan jawaban sementara terhadap penelitian yang lakukan.

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2014:202) menjelaskan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Handoko (2011:193) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Sriwidodo & Bangun (2007) dan Inuwa (2016), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja karyawan meningkat akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja karyawan

menurun akan diikuti dengan kinerja karyawan yang juga menurun. Penelitian Valaei & shokouh (2016) dan Nimalathasan (2010) menyatakan bahwa kepuasan akan promosi, kompensasi, rekan kerja dan kondisi pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan.

PT.Perum BULOG Jawa Barat diharuskan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan kinerja yang optimal serta efektivitas dan efisiensi perusahaan. Pada sisi produktivitas karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan terdorong untuk berkinerja yang lebih besar (Parker & Kleemeier dalam Schwab:1970) dan perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan tinggi lebih efektif dari pada perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan yang rendah (Robbin & Langton:2007).

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

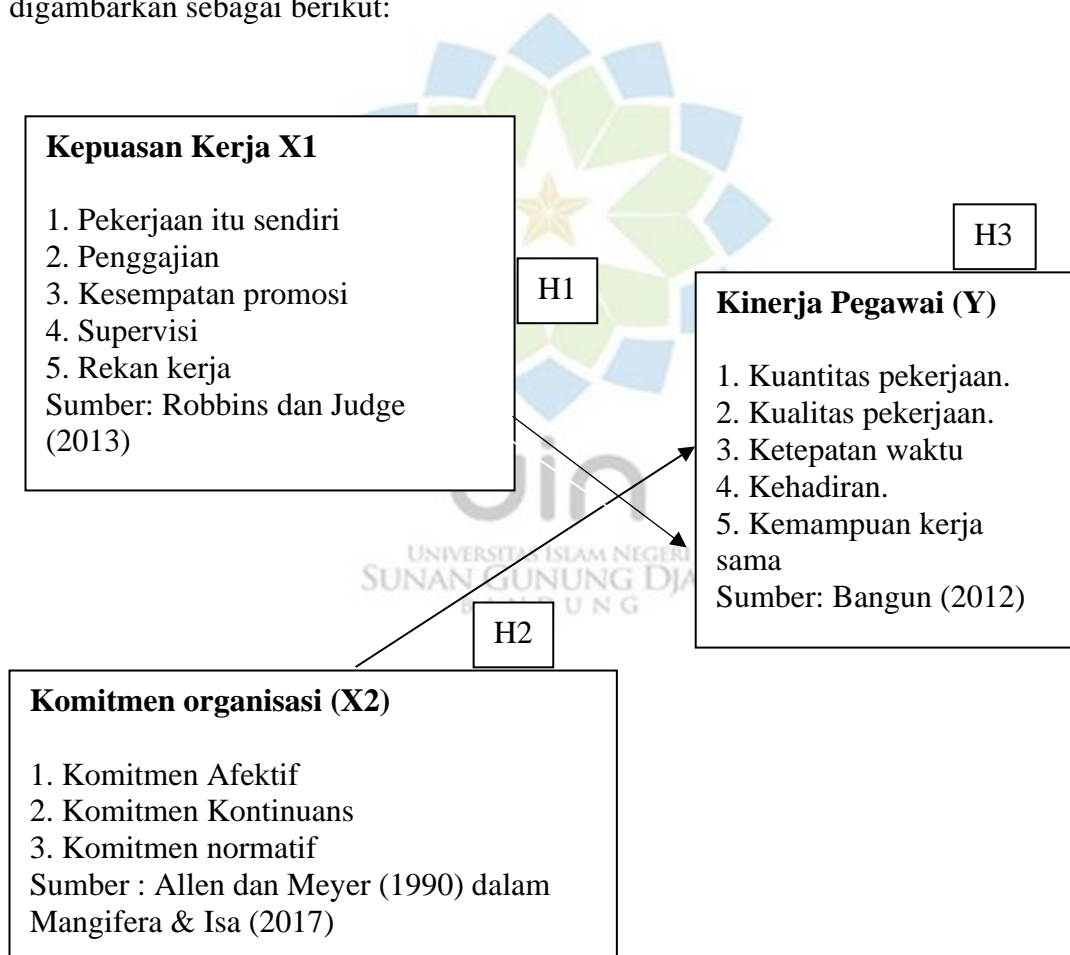
Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2012:377) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan.

Hasil penelitian dari Horison & Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Hasil studi Mcneese- Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan hasil yang di inginkan seperti kinerja karyawan tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Penelitian Meyer & Allen (1990) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, PT. Perum

BULOG Jawa Barat perlu menciptakan kondisi dimana komitmen organisasi pada karyawan didalam perusahaan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi pegawai akan lebih terdorong untuk mengoptimalkan kinerjanya dan menjadikan output kinerja lebih baik dengan mensejahterakan masyarakat dalam segi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan pangan. Pilihan selanjutnya adalah pegawai akan tetap menempatkan dirinya untuk bertahan dan tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian paradigma penelitian pengaruh kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perum BULOG Jawa Barat dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya (Santoso, 2015:251). Berdasarkan uraian dalam telaah pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya diatas dan hasil penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis maka muncul tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

### **a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat.**

H01: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perum BULOG Jawa Barat.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.

### **b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.**

Ho2: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.

### **c. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.**

Ho3: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perum BULOG Jawa Barat.

## **H. Hasil Penelitian Terdahulu**

Guna mendukung hipotesis yang dikembangkan oleh penulis dalam penelitian ini, berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Sumber	Variabel Penelitian dan Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Affective, Continuance, and Normative commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedent Correlates and Consequences (Jhon P Meyer, et.al., 2002).	Afektif Kelanjutan Komitmen untuk Organisasi  Analisis Meta dari mendahului berkorelasi dan Konsekuensi	Terdapat tiga dimensi yang dimiliki komitmen antara lain Afektif, Normative dan Kontinuan.  Komitmen organisasi yang di miliki seorang individu akan sangat mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya.
2.	Diana Sulianti K. L.,Tobing (2009: 31-37) pengaruh komitmen Organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. <i>Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol 2 No 1</i>	komitmen Afektif (X1) Komitmen Kontinuan (X2) Komitmen Normatif (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kepuasan Kinerja (Y2)  Teknik analisis menggunakan SEM dan AMOS.	Ada pengaruh positif komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen Normatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Panchanatham Natarajan (2014) <i>Influence of job Satisfaction and organizational Commitment on job Involvement towards Organizational Effectiveness</i> . Indian Journal Of Applied Research Vol 4 No 1.	<i>Job satisfaction organizational commitment job involvement and job organizational effectiveness</i>  Menggunakan Teknik sampling mudah	Adanya hubungan yang sangat unik antara kepuasan kerja, atau komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memang ada.komitmen organisasi telah identifikasi sebagai yang terdepan faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan dibanyak organisasi.

No	Sumber	Variabel Penelitian dan Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<p>Susanti dan Palupiningdyah (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>turnover Intention</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i>. <i>Management Analysis Journal vol 5 No 1 Universitas Negeri Semarang</i>.</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>turnover Intention</i> (Y1) kinerja Karyawan (Y2).</p> <p>Analisis data menggunakan deskriptif persentase, analisis regresi berganda secara parsial dan analisis jalur.</p>	<p>Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui <i>turnover Intention</i> sebagai variabel <i>intervening</i> artinya semakin rendah tingkat <i>turnover Intention</i> karyawan yang mempengaruhi oleh kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>turnover Intention</i> sebagai variabel <i>intervening</i> artinya semakin rendah tingkat <i>turnover Intention</i> karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Sumber	Variabel Penelitian dan Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
5	<p>Titik Rosita (2016) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel <i>Intervening</i>. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5 No 1</i></p>	<p>Kepuasan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y1)</p> <p>Teknik <i>simple random sampling</i> dan analisis regresi linier</p>	<p>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 menunjukan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel <i>intervening</i> yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>
6	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Permata Sari Kristanty dan Nadapdap, (2017).</p>	<p>Komitmen Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y). Teknik Sampling Mudah.</p>	<p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>