TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanay motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Victor H. Vroom dalam Siagaan (2011:292) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205)dalamWibowo (2013:378) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior.*

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian Uno (2007:1), mendefinisikan motivasi adalah suatu proses yangi kut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Serta sebuah dorongan untuk membangkitkan dan mengarahkan seorang untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

2.1.1.1 Indikator Motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs)*
   Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan Rasa Aman *(Safety and Security Needs)*
   Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs)*
   Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs)*
   Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization)*
   Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Edy Sutrisno (2009:116) adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdiri dari
   1) Keinginan untuk dapat hidup
   2) keinginan untuk dpat memiliki
   3) keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
   4) keinginan untuk memperoleh pengakuan
   5) keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern, yang terdiri dari :
   1) Kondisi lingkungan kerja
   2) kompensasi memadai
   3) supervise yang baik
   4) adanya jaminan pekerjaan

5) status dan tanggung jawab
6) peraturan yang fleksibel

2.1.1.3 Tujuan Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antra lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.4 Teori Motivasi kerja

Teori Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow, Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutandipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1) *Physiological Needs*

   Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) *Safety and Security Needs*

   Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaanKebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:

(1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan;

(2) Kebutuhan akan kemananan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu:

(1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*);
(2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*);
(3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*);
(4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10persen dari kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.1.5 Teknik Motivasi Kerja

Mangkunegara (2011:101) megemukakan bahwa ada beberapa tekhnik memotivasi kerja karyawan, antara lain:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

   Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik komunikasi persuatif

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu tekhnik memotivasi kerja karyawa yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS".

A= *Attention* (Perhatian)
I= *Interest* (Minat)
D= *Desire* (Hasrat)
D= *Decision* (Keputusan)
A= *Action* (Aksi/Tindakan)
S= *Statisfaction* (Kepuasan)

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pengolahan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapain tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organaisaional *(organizational commitment),* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008:118). Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) komitmen orgaanisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasihkan dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengindentifikasian dengan pekerjaan anda, komitmen organisasi adalah pengindentifikasian diorganisasi yang mempekerjakan anda.

Menurut Mowclay (1982) dalam sopiah (2008:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan definisi perilaku pentinng yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahakan

keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Bathaw dan Grant (1994) dalam Sopiah (2008:156) menerangkan lebih lanjut, "Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi"

Menurut Gibson (2008:115) komitmen tehadap organisasi melibatkan tiga sikap:

1. Identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diapresiasiakan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson,2008:115). Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana dia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi di tempat bekerja.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator , yaitu :

1. Komponen afektif *(affective commitment)*, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komponen normatif *(normative commitment),* komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan *(continuance commitment)*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Kanter (1986) seperi dikutip Sopiah (2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan *(continuance commitment),* yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu *(cohesion commitment),* yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol *(control commitment),* yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat diatas, baik Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) serta Kanter (1986) memiliki pendapat yang sama, yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi tiga, hanya istilahnya saja yang berbeda. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge memberi nama ketiga kelompok itu sebagai : *(1) affective commitment; (2) normative commitment; (3) continuancecommitment* sedangkan Kanter mengelompokkan komitmen organisasional menjadi: (1) *continuance commitment; (2) cohesion commitment; (3) controlcommitment.*

2.1.2.4 Pengukuran Komitmen Organisasi

Mowday et.al dalam Spector dan Wiley (1998) dalam Sopiah (2008) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen yaitu

(1) penerimaan terhadap tujuan organisasi,

(2) keinginan untuk bekerja keras,
(3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Organizational Commmitment Questionarre dari Mowday et.al dalam Sopiah (2008).

1	Saya merasa bahwa nilai nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi
2	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi
3	Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini
4	Organisasi ini benar benar meberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja

("pengukuran komitmen organisasional", RT mowday, RM, Steers & LW Porter,1979, Journal of Vacational Behavior)

Table 2.2

Skala *Organizational Commitment dari Meyer et.al, 1993 dalam Sopiah (2008)*

Affective Commitment
1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini. 2. Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.
Continuance Commitment
3. Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. 4. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
Normative Commitment
5. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini 6. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini,

2.1.2.5 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi.Menurut Streers (1991) dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover , tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Near dan Jansen (1983) dalam sopiah (2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

2.1.2.6 Membangun komitmen organisasi.

Menurut Martin dan Nichols (1991, dalam Soekidjan, 2009), Tiga pilar komitmen yang perlu dibangun adalah:

1) Rasa memiliki (*a sense of belonging*)
2) Rasa bergairah terhadap pekerjaannya
3) Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggotabahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dannilai-nilaiyangjelasyang berlaku di organisasi. Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagian aggota/karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan anggota/karyawan dalam membuat keputusan-keputusan (Soekidjan,2009)

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.Kenyataan

menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008***).*** Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, peneliti memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat *turnover* dan hubungan karyawan (dalam Mohammad, 2011)**.**

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan oleh Locke (dalam Mohammad, 2011) adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi), afektif dipengaruhi oleh duafaktor yaitu *suasana emosional* dan *skema kognitif*. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Dari pengertian para ahli diatas tentang kepuasan kerja, maka penulis merangkum bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan puas atau senang seseorang dalam suatu pencapain sebuah pekerjaan dan lingkungkan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif tentangpekerjaan

tersebut. Sementra seorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Indikator – Indikator Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri *(work it self)*, merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah *(pay)*, merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi *(promotion)*, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan *(supervision)*, yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja *(workers)*, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutamatim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan,

suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapaaspek dalam mengukur kepuasaan kerja:

1) Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2) Aspek fisik**,** berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3) Aspek sosial**,** berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
4) Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

2.1.3.5 Teori Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Herzberg di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Menurut teori dua-faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

1. ***Satisfier atau motivators*** adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan kepuasan.

2. ***Dissatisfier*** adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhinya faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Menurut Herzberg bahwa yang dapat memacu orang untuk bekerja dengan baik dan menimbulkan gairah untuk bekerja hanyalah kelompok satisfier.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Teori Two Factor yang dikemukakan oleh Hezberg ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Herzberg, job satisfaction disebabkan oleh hadirnya serangkaian faktor yang disebut sebagai motivator, sedangkan job dissatisfaction disebabkan oleh ketidakhadiran rangkaian yang berbeda dari motivator yang disebut sebagai hygiene faktor.

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

Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

1. Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. Recognition (penghargaan)
3. Work it self (pekerjaan itu sendiri)
4. Responsibility (tanggung jawab)

5. Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
6. Advancement (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, namun jika ada yang tidak terpenuhi bukan berarti mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Hygiene factor adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

1. Working condition (kondisi kerja)
2. Interpersonal relation (hubungan antar pribadi)
3. Company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
4. Job security (perasaan aman dalam bekerja), pay (gaji), status (Jabatan)
5. Supervision technical (teknik pengawasan)

Herzberg juga menyatakan bahwa motivator menyebabkan seseorang untuk bergerak dari kondisi tidak ada kepuasan menuju ke arah kepuasan. Sedangkan hygiene factors dapat menyebabkan seseorang yang berada dalam ketidakpuasan menuju kearah tidak ada ketidakpuasan.

Hygiene factor dianggap sebagai sebuah landasan roket – ketika itu dihancurkan atau dikurangi, maka kita tidak akan termotivasi atau dalam keadaan biasa-biasa saja (no dissatisfaction). Ketika seseorang berada dalam keadaan dissatisfaction dan demotivasi, diberikan hygiene factors sehingga dia berada dalam keadaan no dissatisfaction, tapi tidak termotivasi. Dan untuk mencapai positive satisfaction dan motivation, maka perlu diberikan motivator factors.

Herzberg (dalam Kreitner & Kinicki, 2004) membedakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi para pekerja dengan cara yang berbeda, faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivasi mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian prestasi, dan pengakuan.

Ketidakpuasan kerja terutama diasosiasikan dengan faktor-faktor di dalam keadaan atau lingkungan pekerjaan. Yaitu berupa: aturan-aturan administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan sebagainya. faktor-faktor ini dinamakan dengan faktor hygien. Manajer yang ingin menghilangkan faktor-faktor ketidakpuasan kerja lebih baik menempuh cara dengan menciptakan ketentraman kerja.

Jadi, menurut teori ini, perbaikan salary dan working conditions tidak akan enimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidak puasan. Selanjutnya

dikatakan oleh Herzberg, bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (motivator) hanyalah kelompok satisfiers. Untuk satisfiers ini kadang-kadang diberi nama lain sebagai intrinsic factor, job content, dan motivator. Sedangkan sebutan lain yang sering digunakan untuk *dissatisfiers* ialah *extrinsic factor, cob context* dan *hygiene factor* .

Kunci untuk memahami teori motivator-hygien adalah memahami bahwa lawan "kepuasan" bukan "ketidakpuasan". Lawan kepuasan adalah "tidak ada kepuasan". Dan lawan ketidakpuasan adalah "tidak ada ketidakpuasan".

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.Menurut Thompson dalam Jimoh (2008: 102), untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan pengamat yang membuat keputusan penilaian terhadap kecenderungan perilaku orang yang dievaluasi yang berhubungan dengan kontribusi pada tujuan organisasi.Menurut Mangkunegara (2010: 116), kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Sedangkan Bernardin dan Russel dalam Ruky (2010: 115) memberikan pengertian Menurut Gibson (2008: 55), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.Sementara menurut Ilyas (2009: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi.Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Simanjuntak (2014: 61) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Irawan (2012: 51), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan 6unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67), menyatakan kinerja dalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesorang karyaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan

(2008:94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapaan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian para ahli diatas tentang kinerja karyawan, maka penulis merangkum bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil atau pencapain dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan peusahaan, hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kriteria-kriteria dan standar kerja pegawai yang berlaku dalam organisasi yang langsung diawasi oleh seorang atasan atau pimpinan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umum nya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
    1) Kemampuan dan keahlian
    2) Latar belakang
    3) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
    1) Persepsi
    2) Attitude
    3) Personality
    4) Pembelajaran
    5) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
    1) Sumber daya
    2) Kepemimpinan
    3) Penghargaan
    4) Struktur
    5) Job Design

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebalinya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksu mencangkup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja.

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam mangkunegara (2012) faktor penentu kinerja individu adalah :

1. Faktor Individu

Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas,
   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas
   Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.5.4 Dimensi kinerja karyawan

Adapun Fautisno Cardoso Gomes (2010:142) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Quantity of works* (kuantitas kerja)
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
3. *Jobknowledge*(pengetahuanataspekerjaan)
4. *Creativeness* (kreatifitas)
5. *Coorporation* (kerja sama)
6. *Dependability* (kesadaran diri)
7. *Initiative* (inisiatif)
8. *Personalqualities*(kualitaspribadi)

Penelitian ini menggunakan pendapat dari Fautisno Cardoso Gomes (2010:142) yang mencakup mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan atas pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, kesadaran diri, inisiatif dan kualitas Kinerja sangat penting untuk kelangsungan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaanya, terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mathis &Jackson,2012:122).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan , menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahanya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas

pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting merekamau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (*Hasibuan,2009:141*)

2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu Komitmen Organisasi. John Wiley & Sons, Inc. (2010:398) yang mengungkapkan bahwa: "individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dana akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya". Didukung oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543) dalam buku yang mengungkapkan bahwa: "terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan".

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi untuk perusahaan. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Penelitian tentang komitmen organisasi yang dilakukan oleh Annisa Rahmawati (2012:80), menghasilkan kesimpulan bahwa: "komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan". Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto (2014:54) bahwa: "komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawa.

2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas dalam pencapaianya cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas terahadap pencapainya.(Robbins,2007).

2.2.4 Hubungan Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Peran motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: kemampuan yang tinggi dan didukung pula akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema

tentang apa tujuan dari organisasi dan apa peranan karyawan, serta manfaat bagi karyawan. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah, maka diperlukan pelatihan bagi karyawan. Keadaannya akan menjadi lebih buruk jika motivasi rendah dan kemampuan rendah maka kinerja juga akan rendah" Komitmen organisasional juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa prilaku yang sangat penting, seperti: kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.

2.2.5 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbinand Judge (2008:102) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan. serta berniat memelihara hubungan yang baik dalam keanggotaan berorganisasi, maka hal itu mendukung dan mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, disini penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Budi Sukarman (2014), meneliti Tentang," Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah". Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM, Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari setiap variabel Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah

2. Dian Mardiono (2014), meneliti tentang "Pengaruh Motivasi dan Displin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya".Penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research)* yaitu jenis penelitian dengan

karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:74), dengan populasi 98 karyawan, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 79 responden, hasil penelitian Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan Motivasi dan Displin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya.

3. Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N (2015), meneliti tentang " pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik". Metode yang digunakan Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variable melalui pengujian hipotesis sekaligus melakukan eksplanasi. Sehingga dalam penelitian ini metode eksplanatori digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel factor psikologis, dengan jumlah Populasi sebanyak 800 karyawan, dan diambil 89 orang sabagai sampel responden hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variable motivasi kerja (X1), variable komitmen organisasional (X2) dan variable kinerja karyawan (Y) berada pada katagori sangat baik karena semua memiliki nilai rata-rata diantara 4,2–5. menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi kerja dan variable komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

4. Febri Furqon Artadi (2014), meneliti tentang," Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari Yogyakarta". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Dengan populasi 121 orang sampel yang digunakan 92 responden, Hasil penelitian Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari Yogyakarta.

5. Reinhard Raisal, Dr. Adolfan dan Lucky Dotulong (2016), meneliti tentang: "pengaruh komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Metode penelitaian ini menggunakan analisis linier berganda, dengan populasi penelitian berjumlah 208 dan diambil 68 orang sebagai sampel responden. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa variabel komitmen

organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan siginikan terhadap variabel kinerja karyawan baik seacara silmutan maupun parsial.

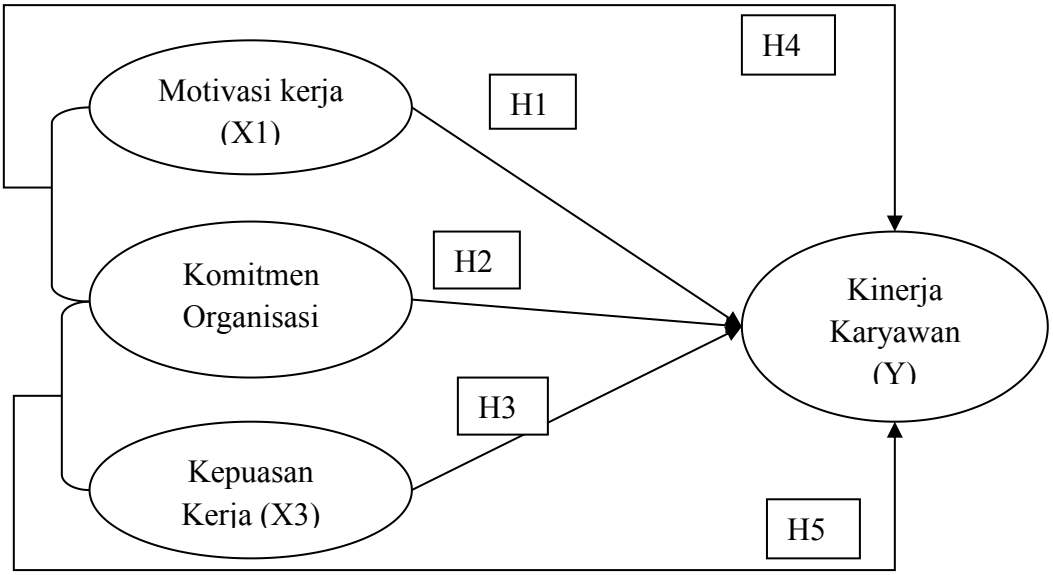
6. Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016), meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening di PT.Pharos Indonesia". Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan katagori teknik probability sampling. Dengan jumlah sampel 125 orang, Hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan siginifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi. 2) komitmen organisasi mampu beroperasi sebagai varibel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang akan diteliti, keempat variabel akan diklarifikasikan menjadi 2 (dua) bagian yaitu: variabel bebas (independen variabel) dan variabel terikat (dependen variabel), dengan klarifikasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas terdiri dari: Motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)
2. Variabel terikat, terdiri dari : Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti membuat suatu Hipotesis berdasarkan urain di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

6. H_1 = Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
7. H_2 = Komitmen Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
8. H_3 = Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
9. H_4 = Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi diduga secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
10. H_5 = Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo