

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut beberapa pakar seperti yang (dikutip di Sudaryo, dkk. 2018: 1) antara lain sebagai berikut:

- 1) Koontz, manajemen berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain.
- 2) G.R.Terry, manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum.
- 3) Stoner, manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengkoordinasi seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk menacapai tujuan yang efektif dan efisien.

2.1.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan bebagai visi untuk kepentingan manusia

dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi / perusahaan.

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar mampu mengelola sumber-sumber yang ada, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan (dalam arti luas) .

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi atau institusi pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planing*), meningkatkan kemampuan (*education and training*) dan mengelola (*management*) tenaga kerja, sehingga akan diperoleh produktivitas yang tinggi.

Menurut Siagian sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. (Sudaryo, dkk. 2018:3)

2.1.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016,6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, recrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1.4. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa, dkk. (2020,137) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan kedua, fungsi operasional (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

1. Fungsi Manajerial

Terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian adalah fungsi *separation*. Fungsi *separation* berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai ketikan akan pensiun dan pensiun.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang disarakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Robbin (dikutip di Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins and Judge (dikutip di indrasari, 2017:39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan.

Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Riva'i Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Sudaryo, dkk. 2018: 80)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (dikutip di Sudaryo, dkk. 2018: 85) yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbin (dikutip di Indrasari, 2017:44) menyatakan bahwa terdapat Empat faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Mentally Challenging Work* (Pekerjaan yang menantang mental) Faktor pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
- 2) *Equitable rewards* (Imbalan yang adil), Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran

gaji dilakukan dengan adil yaitu sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.

- 3) *Supportive working conditions* (kondisi kerja yang mendukung). Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.
- 4) *Supportive colleagues* (rekan-rekan yang mendukung). Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk mematuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif dan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Smith et al (dikutip di Indrasari, 2017:45), menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan seimbang dengan pegawai lainnya.

- 3) Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.
- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan pegawai.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen

Komitmen secara bahasa berarti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak itulah yang kita temui dalam kamus besar bahasa Indonesia. Komitmen adalah sikap dasar yang melekat didalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal. (Wahyudi dan Salam, 2020:4)

2.1.3.2. Pengertian Organisasi

Pengertian umum organisasi dapat dipahami sebagai sebuah tempat atau wadah di mana tujuan ingin dan dapat dicapai. Organisasi tempat berkumpulnya orang-orang yang mau bekerja sama, siapa sebagai apa dan siapa melakukan apa dengan tujuan yang sama. Organisasi adalah bhineka tunggal ika, satu keluarga, satu tujuan, dan bersama-sama membangun masa depan. Organisasi adalah

keluarga Saling mendukung dan saling merangkul untuk maju dan sukses. (Wahyudi dan Salam, 2020:10).

2.1.3.3. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebalik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. (Yusuf dan Syarif, 2017:21).

Menurut beberapa ahli lain menyatakan pendapatnya tentang komitmen organisasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Robbins & Judge (2007) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- 2) Cohen (2007) Komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan.
- 3) John R. Schermerhorn (2007) Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi.

- 4) John A Wagner & Hollenbeck (2010) Komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama.
- 5) Moorhead dan Griffin (2013) Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.
- 6) Robbins & Judge (2014) Komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, harapannya untuk tetap menjadi anggota.
- 7) Porter dan Minner dalam Kusumaputri (2015) Komitmen organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk bertahan: identifikasi dengan nilai-nilai tujuan organisasi: serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. (Yusuf dan Syarif, 2017:27).

2.1.3.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers & Porter (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:47) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut:

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan.
- 4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja seseorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Menurut Kochan dan Dyer (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017: 37) menunjukkan faktor faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen bersama yang disebut komitmen perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat Strategis:
 - a. Strategi bisnis yang mendukung;
 - b. Komitmen atas nilai manajemen;
 - c. Pendapat yang efektif untuk sumber daya dalam pembuatan strategi.

- 2) Tingkat Fungsional (kebijakan sumber daya manusia):
 - a. *Staffing* berdasarkan stabilisasi kerja;
 - b. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan;
 - c. Kompensasi kontijensi yang memperkuat kerjasama, partisipasi dan kontribusi.
- 3) Tingkat Kerja:
 - a. Pilihan berdasarkan standar yang tinggi
 - b. Desain tugas yang luas dan kerja sama tim
 - c. Keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah
 - d. Iklim kerjasama dan kepercayaan

2.1.3.5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Cut Zurnali (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:31) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasi tersebut sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan

tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan sebuah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Hasibuan (dikutip di Sudaryo, dkk. 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terrealisasikan. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Meskipun ada banyak pakar yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi tetap terdapat kesamaan umum. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sudaryo, dkk. 2018:204).

2.1.4.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pimpinan harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016,189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- 2) Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan dimudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

- 5) Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan. Merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula jika sebaliknya.
- 10) Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

- 11) Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 12) Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Menurut Kasmir (2016,208) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya. Kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Rivai (dikutip di Sudaryo, dkk. 2018:80).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaanyapun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016:192).

2.1.5.2. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif, 2017:27).

Berbagai penelitian mengenai hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan kinerja menunjukkan hasil yang signifikan antara keduanya. Studi yang dilakukan Fernando et al. (2005) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan

bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu (Yusuf dan Syarif, 2017:68).

Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun turnover karyawan. Sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. (Yusuf dan Syarif, 2017:72).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Peneliti membutuhkan berbagai penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian ini. Berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arief Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Jurnal : Ekonomi Dan Manajemen UMKT ISSN : 2614-1345 Volume : 13 Nomor : 2 Tahun : 2019	Variabel terikat : Kinerja Variabel bebas : kompensasi dan Kepuasan Kerja Alat analisis : analisis statistik Multi Regretion dan data diolah menggunakan software spss 22 menggunakan teknik sampling purpisiv dan snowball sampling. Hasil penelitian : menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.	- Sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja. - Sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja Pegawai	- Penulis tidak menggunakan variabel independen kompensasi. - penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. OKU - Penulis menggunakan populasi. - Penulis menggunakan alat analisis regresi linier berganda

2	<p>Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran.</p> <p>Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)</p> <p>Jurnal : Jurnal Ekobis Dewantara</p> <p>Volume : 3 Nomor : 1 Tahun : Januari 2020</p>	<p>Variabel terikat : Kinerja karyawan</p> <p>Variabel bebas : Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>- Sama-sama menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.</p> <p>- Menggunakan alat analisis Analisis regresi linier berganda.</p>	<p>- Penulis menggunakan variabel X_1 Kepuasan Kerja dan X_2 Komitmen Organisasi.</p> <p>- Dilakukan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. OKU.</p> <p>- Penulis menggunakan kuesioner sebanyak 45 responden</p> <p>- Penulis menggunakan variabel dependen kinerja pegawai.</p>
3	<p>Deddy Pandalek</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)</p>	<p>Variabel terikat : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel bebas : Kompetensi, Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi</p> <p>Alat analisis : Regresi linear berganda</p> <p>Hasil penelitian : menunjukkan</p>	<p>- Sama-sama menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.</p>	<p>- Penulis tidak menggunakan variabel bebas X_1 Kompetensi.</p> <p>- penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Kependudukan</p>

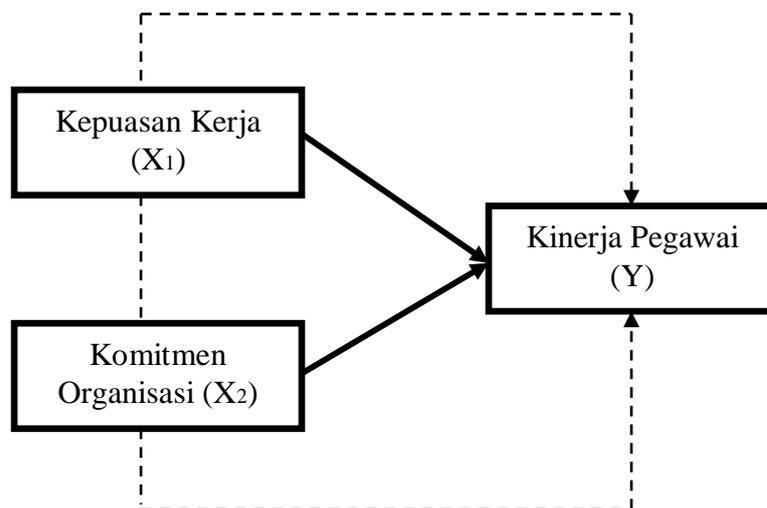
	Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado	Jurnal : EMBA ISSN : 2303-1174 Volume : 4 Nomor : 2 Tahun : 2016	secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	- Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. - Menggunakan alat analisis Analisis regresi linier berganda.	dan Pencatatan Sipil Kab. OKU - Penulis menggunakan Populasi sebanyak 45 Pegawai. - Tahun penelitian penulis dengan Deddy Pandalek.
4	Iwan Kurnia Wijaya Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanoma Jurnal : AGORA Volume : 6 Nomor : 2 Tahun : 2018	Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas : Kepuasan kerja Alat analisis : Teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana Hasil penelitian : Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas	- Sama-sama menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja. - Menggunakan teknik analisis kuantitatif	- Penulis menggunakan variabel independen komitmen organisasi. - Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. - penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. OKU. - Jumlah populasi penulis 45 Pegawai.
5	Rocky Silvester.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap	Variabel terikat : Kinerja Karyawan	- Sama-sama menggunakan variabel	- penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Kependudukan

	Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru	Kinerja Karyawan Pt.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru Skripsi Tahun : 2012	Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Alat analisis : regresi linier berganda, uji F dan uji t Hasil penelitian : PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, dan faktor komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru.	independen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. - Menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t	dan Pencatatan Sipil Kab. OKU. - Penulis menggunakan populasi sebanyak 45 Pegawai. - Tahun peneelitan penulis dengan penelitian Rocky Silvester
6	Hendrawan Qonit Mekta Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta Skripsi 2017	Variabel terikat : Kinerja Karyawan Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Alat analisis : Menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda Hasil penelitian : menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan R^2 =	- Sama-sama menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. - Menggunakan analisis regresi linier berganda.	- penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. OKU. - Penulis menggunakan populasi sebanyak 45 Pegawai. - Sedangkan, Hendrawan Qonit Mekta menggunakan sampel sebanyak 82 Karyawan.

			<p>0,355. (2) terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,135, t hitung = 1,220 dan R^2 = 0,018. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan R^2 = 0,357, F hitung 21,919.</p>		<p>- Tidak menggunakan analisis regresi sederhana.</p>
--	--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini diketahui ada dua variabel independen (X) yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan satu variabel Dependen (Y) Yaitu Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

———— : Pengujian secara parsial (Sendiri-sendiri)

----- : Pengujian secara simultan (Bersama-sama)

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018,99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan paparan teori diatas maka dapat disusun model hipotesis penelitian yaitu diduga ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.