

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Indrasari (2017:38) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat merasa puas dengan salah satu aspek pekerjaan ataupun tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai dan juga pemahaman yang dipercayai dalam individu. Sehingga jika semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai atau memiliki kesamaan dengan nilai atau pemahaman individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan individu tersebut. Sedangkan menurut Razi (2020:13) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu faktor masalah yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang dapat dikaitkan dengan tingkat beban, tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan tinggi akan mempengaruhi kinerja dan lebih beresiko untuk melakukan Tindakan sabotase dan agresif yang pasif.

Adapula menurut Sutrisno (2017:74) mengemukakan beberapa pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama merupakan pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosi yang rumit pada individu terhadap organisasi. Reaksi emosional tersebut merupakan didasari oleh dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan individu terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan senang, perasaan tidak senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima oleh karyawan, hubungan antar rekan kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan atau pekerja terhadap perusahaan dimana timbal balik yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan atau tidak.

2. Teori kepuasan

Sharma dan Chandra dalam Meithiana (2017:42-43) menyatakan bahwa ada beberapa teori kepuasan kerja yang dapat diterangkan sebagai berikut:

a. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943, teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui timbal balik yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi berupa penghargaan yang diterima oleh karyawan kemudian dapat dilihat dimana tingkat kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkan atau apa yang ingin dicapai. Semakin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka tingkat kepuasan pun akan meningkat begitu pula sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas.

b. Teori Keadilan

Teori ini dikemukakan Zaleznik pada tahun 1953 dan dikembangkan oleh Stacy Adams yang mendefinisikan bahwa individu akan merasa puas apabila mendapatkan keadilan, perasaan adil maupun ketidakadilan dapat dirasakan oleh individu dengan membandingkan diri sendiri dengan rekan di kantor atau rekan di divisi yang sama atau posisi yang setara ataupun di tempat lain tetapi diperlakukan tidak setara. Teori ini mengidentifikasi keadilan dalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Upaya, adalah sesuatu yang berharga dapat dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaan yaitu pelatihan, pendidikan, perangkat kerja, dan lain-lain.
- 2) Hasil, adalah segala sesuatu yang berharga dapat dirasakan karyawan oleh hasil dari pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- 3) Orang bandingan, adalah perbandingan antara upaya dan hasil yang diperoleh oleh karyawan. dalam teori ini suatu kepuasan atau tidak puas nya karyawan dapat ditentukan melalui perbandingan hasil dan upaya dirinya kemudian hasil dan upaya pegawai lain (orang bandingan). Perbandingan tersebut dapat dirasa adil maka karyawan akan merasa puas adapun jika karyawan merasa tidak adil maka akan merasa tidak puas.

c. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini dikemukakan oleh porter dalam teori ini menyatakan bahwa dalam menentukan kepuasan kerja individu dilakukan dengan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan oleh individu tersebut. Pada teori ini kepuasan kerja bergantung pada ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan individu, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaan atau pandangannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya bergantung pada ketidaksesuaian yang dirasakannya.

d. Teori motivasi dua faktor

Teori ini merupakan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 menjelaskan terdapat faktor yang dapat menyebabkan karyawan merasa puas ataupun tidakpuas terhadap pekerjaannya, menurutnya terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan sebagai berikut:

1) Faktor pemeliharaan atau *dissatisfaction factor*

merupakan faktor pemelihara yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan melainkan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh kebutuhan dan Kesehatan jasmani atau fisik yaitu melalui gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, kondisi kerja, dan status yang didapatkan.

2) Faktor motivasi atau *satisfaction factor*

merupakan faktor yang menyangkut tentang kebutuhan psikologis individu. Faktor ini berkaitan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti, kesempatan untuk berkembang dan bertanggung jawab secara personal, prestasi, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri

e. Teori *Social Reference Group* (Pandangan Kelompok)

Teori ini menjelaskan bahwa harapan, keinginan, serta kepentingan bukan hanya milik individu saja tetapi individu dalam

kelompok serta kepuasan tidak hanya dapat dipenuhi dengan kebutuhan individu melainkan bergantung pada pandangan kelompok. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya maupun sebaliknya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan meningkat apabila kebutuhan dan harapan dapat terpenuhi, Robbins dalam Meithania (2017:51) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut yaitu:

a. Mentally challenging work

Pada faktor ini mendefinisikan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan keleluasan kepadanya untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan mengharapkan adanya tanggapan terhadap seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Pekerjaan yang terlalu menantang akan membuat karyawan merasa tertekan, dan membuat frustrasi sebaliknya jika pekerjaan yang tidak menantang cenderung akan membuat karyawan mudah merasa jenuh dan bosan. Pekerjaan yang tantangannya berada di antara keduanya inilah yang dapat membuat karyawan merasa puas dan senang.

b. Equitable rewards

dalam faktor ini menjelaskan bahwa karyawan mengharapkan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dalam sistem pengupahan dan promosi diterapkan secara transparan, adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Pembayaran upah dilakukan dengan adil yakni sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, kemampuan karyawan, serta ketentuan dan standar yang berlaku akan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan.

c. Supportive working condition

dalam faktor ini menjelaskan bahwa karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kenyamanan yang didapatkan dan didukung melalui lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan tidak akan merasa puas apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan juga keselamatan bagi karyawan.

d. Supportive colleague

pada faktor ini menjelaskan bahwa karyawan bekerja tidak hanya untuk hal material atau penghargaan fisik, melainkan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan dari rekan kerja bahkan pimpinan yang dapat mendukung karyawan akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

kemudian menurut Luthans dalam Adamy (2016:89-90) mengemukakan bahwa beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yakni sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam faktor ini menjelaskann bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah faktor paling penting yang menentukan kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan dan upaya yang dilakukan dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada sebuah penelitian mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

b. Gaji

Pada faktor ini upah atau gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja karyawan. Pada pandangan karyawan, gaji atau upah merupakan refleksi dari bagaimana manajemen memperhitungkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang merupakan alat yang dapat memenuhi kebutuhan mendasar individu melainkan juga merupakan alat yang dapat memberikan kepuasan pada tingkat tertentu tergantung perspektif dan kebutuhan individu. Promosi

c. Promosi

Faktor ini menjelaskan bahwa promosi memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan promosi yag telah ditentukan untuk diberikan kepada karyawan memiliki

beragam bentuk dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Contohnya kepuasan individu yang di promosikan atas dasar senioritas akan lebih rendah dibandingkan dengan individu yang dipromosikan atas dasar kinerja.

d. Pengawasan

Faktor ini menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu sumber penting dalam kepuasan kerja karyawan. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana pengawas menggunakan keterikatan personal dengan mengajak karyawan berpartisipasi dalam keputusan dan memberikan perhatian atau kepedulian terhadap karyawan.

e. Kelompok kerja

Faktor ini menjelaskan bahwa kelompok kerja merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan kondisi kelompok kerja yang kooperatif merupakan salah satu sumber kepuasan kerja karyawan. Memiliki tim yang solid di lingkungan kerja yang bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, tempat berdiskusi, saling membantu, merupakan kepuasan kerja yang dirasakan individu bahkan kelompok.

f. Kondisi kerja (*working condition*)

Faktor ini menjelaskan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja tetapi tetap harus diperhatikan. Individu akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya jika kondisi

lingkungannya kondusif misalnya bersih, dan terjaga keamanannya sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk karyawan akan sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Adapula menurut Sutrisno (2017:77-78) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Pada faktor ini organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan dan kebebasan terhadap karyawan agar memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman pembelajaran dan peningkatan kemampuan serta pengetahuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Faktor keamanan kerja merupakan salah satu penting dan harus diperhatikan dengan baik. Dengan keadaan lingkungan kerja yang menjamin keamanan kerja akan membuat karyawan nyaman bekerja dan menimbulkan kepuasan sebagai individu maupun karyawan dari suatu perusahaan tersebut.

c. Gaji

Faktor ini merupakan salah satu sumber menentukan kepuasan kerja karyawan dan dalam proses pengupahannya harus dilakukan dengan sesuai standar berlaku dan memperhatikan keadaan dan kondisi dari karyawan agar perusahaan maupun karyawan dapat memiliki hubungan yang saling menguntungkan, karyawan akan merasa puas apabila upah yang diterima sesuai dengan kinerja yang sudah

dikerjakan oleh karyawan dan kebutuhan karyawan sebaliknya jika pemberian upah tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan timbul rasa tidak puas.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang memiliki struktur dan sistem kerja yang baik dan sesuai dapat memberikan dampak baik terhadap lingkungan dan kondisi kerja, faktor ini menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan menetap di perusahaan namun jika karyawan merasa tidak puas besar kemungkinan akan meninggalkan organisasi.

e. Pengawasan

Pada faktor ini pengawasan atau supervisi menjadi faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja, supervisi yang baik akan mendorong karyawan menjadi lebih baik lagi dalam mengembangkan kemampuan dan keahliannya sementara jika supervisi buruk maka dapat berakibat pada tidak berkembangnya potensi karyawan, tingkat absensi meningkat dan keluar masuknya karyawan.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan bagaimana pekerjaan tersebut dapat berpengaruh terhadap karyawan setiap pekerjaan memiliki karakter yang mensyaratkan keterampilan tertentu. Bagaimana karyawan atau individu merasakan keberatan ataupun ringan terhadap pekerjaan yang dijalannya serta rasa bangga akan

pekerjaan maupun profesi yang ditekuninya akan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

g. Kondisi kerja

Faktor ini menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kondisi tempat kerja yang dapat menjamin keamanan dan juga kenyamanan bagi karyawannya tentu akan menimbulkan rasa puas terhadap karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor ini merupakan salah satu yang juga penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan, aspek sosial dalam pekerjaan merupakan dimana individu atau karyawan berhubungan dengan sekitarnya baik terhadap sesama karyawan maupun terhadap lingkungan sekitarnya. Jika faktor tersebut dapat berjalan selaras dengan baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

i. Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting dalam yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika komunikasi antar karyawan dan dengan manajemen terjalin baik maka akan meminimalisir kesalahpahaman, komunikasi yang aktif antar karyawan dan juga atasan akan berdampak pada hubungan yang baik juga kerjasama yang baik dengan begitu dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan.

j. Fasilitas

Dalam faktor ini merupakan segala macam sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang aktivitas karyawannya fasilitas yang diberikan perusahaan beragam tergantung keperluan dan kebijakan maka apabila dapat terpenuhi akan memunculkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan melalui para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi yang berasal dari faktor perusahaan atau organisasi, kemudian variabel komitmen profesi yang berasal dari faktor pekerjaan itu sendiri atau faktor intrinsik dan pekerjaan.

4. Indikator kepuasan kerja

menurut Rivai dalam Bahri dan Nisa (2017:5) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yaitu secara umum merupakan substansi dari pekerjaan itu sendiri agar kita paham dan dapat menjalankan pekerjaan contohnya yaitu tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi dan jabatan. Pegawai akan merasa puas apabila tugas yang diberikan dianggap sesuai dengan ketertarikan karyawan, potensi yang dimiliki kemudian memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

b. Supervisi

Yaitu adanya bimbingan dan perhatian sehingga menciptakan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, maka karyawan merasa bahwa mereka termasuk bagian penting dari perusahaan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Organisasi dan manajemen

Yaitu organisasi dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, situasi kerja yang nyaman dan aman, dan sistem kerja yang terorganisir akan dapat memberikan kepuasan kerja dan rasa bangga karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga karyawan dapat berkeinginan untuk tetap di organisasi dan mengurangi tingkat *turn over* pegawai.

d. Kesempatan untuk maju

Yaitu dengan adanya kesempatan untuk maju, karyawan diberi kesempatan dan keleluasan untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan selama bekerja, hal tersebut dapat memberikan persaingan yang positif antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

e. Gaji atau insentif

Yaitu merupakan upah yang diterima oleh karyawan sebagai umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukannya, jika individu merasa bahwa sesuai dengan kebutuhan atau yang diharapkan maka akan tercipta kepuasan kerja.

f. Rekan kerja

Yaitu merupakan hubungan dimana antar rekan kerja saling mendukung dan membantu sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

g. Kondisi pekerjaan

Yaitu merupakan dimana kondisi kerja dapat mendukung sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan begitu karyawan akan merasa puas.

Kemudian ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith et al. dalam Mufidah (2016:40-41) indikator tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Indikator ini menjelaskan bahwa pekerjaan itu sendiri adalah persepsi responden pada pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya agar hasilnya memuaskan. Pekerjaan itu sendiri diukur dengan indikator seperti kepuasan kerja karyawan ketika melaksanakan pekerjaan mereka apakah sudah sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka hingga kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi.

b. Gaji atau reward

Indikator ini menjelaskan bahwa gaji dan reward merupakan persepsi responden atau karyawan pada imbalan finansial yang diperoleh dari karyawan tersebut bekerja. Gaji diukur melalui indikator kepuasan karyawan atas pemberian gaji yang diterima oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan harapan atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

c. Promosi

Indikator ini menjelaskan bahwa kesempatan dan peluang promosi merupakan persepsi responden bagaimana kesempatan yang didapat dan diberikan oleh organisasi dalam pengembangan karir terhadap karyawannya.

d. Supervisi

Indikator ini menjelaskan bahwa supervisi atau pengawasan adalah sikap seorang atasan, pemimpin atau *supervisor* dalam memberikan pengawasan, petunjuk, maupun bantuan teknis serta dukungan terhadap kinerja karyawan. Supervisi ini diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kerja terhadap bimbingan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya dalam membantu melaksanakan tugas.

e. Rekan kerja

Indikator ini menjelaskan bahwa rekan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh responden terhadap hubungannya dengan rekan kerja baik itu diposisi yang sama, lebih rendah, atau lebih tinggi di

dalam hal memberi rasa nyaman, dukungan, dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator ini diukur dengan melalui kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja.

indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang diterapkan pada penelitian ini adalah: pekerjaan itu sendiri, gaji atau reward, promosi, supervisi dan rekan kerja.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Lubis dan Jaya (2019:7) mengemukakan bahwa komitmen merupakan keterikatan pada tujuan atau keinginan yang akan dicapai sehingga dengan rela berkorban waktu, tenaga, materi, dan kemampuan untuk mendapatkannya. Komitmen di dalam diri seseorang akan membuat seseorang mempunyai hasrat yang besar sekali untuk konsisten dalam bertindak, baik dalam membuat keputusan untuk diri sendiri ataupun dengan orang lain. Sedangkan menurut Wibowo dalam Setiawan (2022:23) komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja terhadap organisasi.

Organisasi komitmen menurut Yusuf dan Syarif (2018:32) merupakan 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. Menurut Lubis dan Jaya (2018:9) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu terhadap tujuan organisasi tersebut serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap setia terhadap organisasi dan dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Luthans dalam Toqwy & Edwar (2021:65) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu atau karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota yang setia terhadap organisasi. Kemudian Stasko et al. (2022:9) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konsep multidimensi, termasuk identifikasi individual dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan keinginan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan bersedia dalam bertindak untuk mencapai tujuan perusahaan dengan rasa loyalitasnya terhadap perusahaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan aktif antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan dimana hubungan tersebut mengakibatkan karyawan dengan kehendaknya

sendiri bersedia memberikan sesuatu agar tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:34-36) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dengan perusahaan atau sebaliknya, yang diidentifikasi dalam tiga komponen yaitu :

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan komitmen yang berkaitan dengan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi dengan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena menginginkannya (*want to*). Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

b. Komitmen Keberlanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen yang berkaitan dengan kekhawatiran terhadap biaya dan juga resiko apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan ketidak mungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman

akan kerugian besar jika meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang bekerja atas dasar komitmen ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan komitmen yang berdasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab individu terhadap organisasi yang mempekerjakannya untuk tetap bertahan atas beberapa pertimbangan keyakinan terhadap perusahaan. karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus tinggal karena kewajiban dan tanggung jawab (*ought to*).

3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Neale dan northcraft dalam Lubis dan Jaya (2018:16) menjelaskan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Variable personal

Variable personal diantaranya yaitu dapat berupa faktor psikologis, usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas negatif atau positif, atau kontribusi kontrol internal dan eksternal.

b. Variable organisasi

Variable organisasi dapat berupa struktur organisasi, sistem kerja, sumber daya manusia di dalamnya dan gaya kepemimpinan pemimpin.

c. Variable *nonorganizational*

Merupakan ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikutnya. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi.

Sedangkan menurut Ma'rufi dan Anam (2019:443-444) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal merupakan faktor yang dari dalam diri diantaranya yaitu usia, lama kerja, jenis kelamin, ras, tingkat pendidikan dan beberapa faktor kepribadian lainnya.

b. Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik pekerjaan dan peran merupakan karakteristik yang berasal dari pekerjaan dan juga peran yang dilakukan oleh individu atau karyawan itu sendiri, bagaimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan atau dengan potensi seorang individu, kemudian peran atau profesi sesuai keinginan karyawan ada berbagai hal lain dalam faktor ini yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu

kesempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan pembagian struktur kerja yang sesuai. Jika hal tersebut dapat diperoleh oleh karyawan maka akan meningkatkan rasa komitmen individu terhadap organisasi.

c. Karakteristik struktur organisasi

Karakteristik struktur organisasi yang baik akan memberikan rasa komitmen terhadap organisasi meningkat, hal tersebut dapat digambarkan Antara lain: struktur jabatan atau posisi karyawan yang tersistematis, ukuran organisasi, pembagian *job desk* yang teratur dan sesuai, sentralisasi otoritas, luasnya kontrol dan kesatuan.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dapat menjadi faktor dalam membangun komitmen organisasi ada beberapa hal Antara lain merupakan adanya ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap organisasi, dan keterikatan sosial secara individu dalam perusahaan. Semakin tinggi pemicu faktor-faktor tersebut maka semakin tinggi pula tingkat komitmen individu yang dirasakan karyawan terhadap organisasi.

e. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi dapat diartikan sebagai bagaimana perusahaan atau manajemen memberi dukungan, rasa hormat, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu atau

karyawan atas pencapaian dalam usaha dan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Porter et al. dalam Hendra (2018:12-13) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu dalam mengidentifikasi dirinya terhadap keterlibatan di dalam organisasi, indikatornya sebagai berikut :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam indikator ini merefleksikan beberapa perilaku antara individu dengan organisasi seperti kesamaan nilai-nilai dan juga tujuan dalam lingkup pribadi individu maupun organisasi, penerimaan terhadap ketentuan peraturan organisasi, dan rasa bangga terhadap perusahaan. Apabila suatu menginginkan keelarasan terhadap nilai dan juga tujuan dengan karyawan maka organisasi dapat memasukan tujuan dan keinginan karyawan dalam visi dan misi perusahaan

- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.

Pada indikator ini karyawan akan berusaha sebaik dan semaksimal mungkin untuk memenuhi program yang akan dicapai perusahaan. Karyawan bekerja sebaik mungkin bahkan melebihi target ditentukan dengan begitu karyawan juga akan terdorong untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila dibutuhkan oleh organisasi.

- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.
Keinginan dan ketersediaan karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah organisasi adalah indikator yang penting untuk menjaga komitmen organisasi karyawan pada instansi mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila karyawan merasakan adanya kepuasan, dan kepuasan di dalam organisasi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi.

Menurut Mowday et al dalam Prabowo (2015:41-42) ada beberapa indikator dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Indikator ini menjelaskan bahwa keinginan kuat tetap sebagai anggota yaitu karyawan memiliki rasa bangga bekerja di perusahaan karena perusahaan tersebut merupakan yang terbaik dan sesuai dengan harapannya.

- b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan merasakan dorongan yang membuat karyawan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik, hal tersebut terjadi karena timbal balik yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan karena telah bekerja dengan baik contohnya pemberian insentif, bonus, dan gaji yang sesuai.

- c. Penerimaan nilai organisasi

Indikator ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan merasa bahwa karyawan menerima nilai-nilai yang diberlakukan oleh organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan.

d. Penerimaan tujuan organisasi

Indikator ini menjelaskan bahwa responden atau karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan memiliki kesamaan dengan tujuan dengan karyawan sehingga tujuan-tujuan tersebut dapat diterima oleh karyawan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada penelitian ini adalah: keinginan kuat tetap menjadi anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi.

5. Proses terjadi komitmen organisasi

Minner dalam Irma (2019:29-30) menjelaskan bahwa ada beberapa fase dalam proses terjadinya komitmen organisasi, dapat dijelaskan melalui beberapa fase berikut:

a. Fase komitmen awal

Pada fase awal ini ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik individu

Merupakan karakteristik yang berasal dari dalam individu yang menyebabkan individu tersebut memiliki kecenderungan untuk berkomitmen terhadap suatu organisasi

2) Harapan-harapan karyawan pada organisasi

Pada faktor ini, setiap karyawan yang menjadi bagian organisasi memiliki harapan tertentu sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang dicapai, secara umum sebagai karyawan yang diharapkan yaitu bonus, gaji yang sesuai, kompensasi, jaminan kerja dan lainnya sehingga karyawan akan menaruh harapan dan berharap hal tersebut akan dapat terpenuhi.

3) Karakteristik pekerjaan

Pada faktor ini yang menjadi dasar karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya yaitu karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan akan memicu munculnya komitmen pada organisasi.

b. Fase komitmen selama awal masa kerja

Fase ini merupakan fase sudah melalui masa kerja, yaitu pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dengan rekan dan juga pimpinannya. Faktor-faktor tersebut dapat membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan berakhir pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

c. Fase komitmen selama berkarir

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini yaitu berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama individu tersebut bekerja di organisasi.

Dessler dalam Irma (2019:25) mengemukakan bahwa ada beberapa cara yang dapat membangun proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Membuat menjadi karismatik

Pada proses ini karyawan menjadikan nilai-nilai dan tujuan organisasi sesuatu yang dijadikan pedoman, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bertindak, dan bersikap

b. Membangun tradisi

Pada proses ini budaya organisasi yang sesuai dengan persepsi dan karakter karyawan dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga untuk diteladi melalui sikap dan perilaku.

c. Menyediakan komunikasi dua arah

Proses ini menjelaskan bahwa komunikasi dua arah merupakan sesuatu yang penting agar komunikasi terjalin dengan lancar tanpa memandang jabatan atau posisi.

d. Membangun rasa kebersamaan

Menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada terdapat nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, ekerja sama, berbagi, dan lainnya.

e. Membangun homogenitas berbasis nilai

Dalam proses ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun dengan adanya nilai-nilai yang didasarkan oleh kesamaan nilai dan pemahaman. Karyawan memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah ketrampilan, minat, kemampuan, motivasi, dan kinerja tanpa adanya diskriminasi.

f. Bagikan dan bagikan dengan cara yang sama

Organisasi dapat membuat suatu kebijakan dimana antara karyawan dengan posisi rendah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan, dan lainnya.

g. Mendukung mengembangkan karyawan

Menjelaskan bahwa hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi apabila organisasi mendorong dan memperhatikan perkembangan jenjang karir karyawan dalam jangka panjang.

h. Memperkaya dan memperdaya

Menjelaskan bahwa karyawan dapat merasa bosan dan jenuh dikarenakan pekerjaan yang monoton karena rutinitas oleh karena itu diharapkan agar organisasi menciptakan kondisi dimana

karyawan tidak merasa jenuh, hal ini dapat dilakukan dengan rotasi kerja, memberikan tugas atau target yang baru dan menantang, juga dapat memberikan kewajiban dan otoritas tambahan.

i. Mempromosikan dari dalam

Menjelaskan bahwa bila ada lowongan pekerjaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada pihak *intern* perusahaan sebelum membuka lowongan dari luar perusahaan.

j. Pertanyaan tentang keamanan karyawan

Mejelaskan bahwa komitmen pada organisasi akan timbul jika karyawan merasa aman baik fisik maupun psikis. Karyawan akan merasa aman jika organisasi memiliki kebijakan yang menjamin keamanan dengan menjamin kontrak kerja yang jelas dan sesuai dengan aturan.

k. Komitmen terhadap nilai yang mengutamakan orang lain

Menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun pada proses yang panjang dan tidak terbentuk begitu saja, oleh karena itu organisasi membuat beberapa ketetapan pada awal karyawan masuk kerja untuk membuat karyawan merasa aman dan terjamin keberlangsungan kerjanya. Dengan demikian karyawan akan memiliki prespektif yang positif terhadap perusahaan atau organisasi.

l. Tertulis

Menjelaskan bahwa kebijakan, visi, misi, sejarah, strategi, dan ketetapan yang berlaku lainnya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar secara lisan.

m. Hire right-kind managers

Menjelaskan bahwa jika *leader* atau pimpinan ingin menanamkan kebiasaan, nilai-nilai, aturan, dan lainnya pada karyawan maka sebaiknya pemimpin sendiri yang memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku.

C. Komitmen Profesi

1. Pengertian Komitmen Profesi

Profesi menurut Hakiki dan Fadli (2021:10) merupakan suatu pekerjaan yang pada penerapannya membutuhkan penguasaan dan keahlian khusus. Sedangkan menurut Octavia (2020:5-6) profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang memerlukan persiapan yang relatif lama dan khusus pada tingkat pendidikan tertentu yang pelaksanaannya diatur oleh kode etik tersendiri, dan menuntut tingkat kearifan atau kesadaran serta pertimbangan pribadi yang tinggi.

Komitmen profesi menurut Larkin dalam Hizam (2019:17) merupakan sebuah tingkat kesetiaan atau loyalitas individu terhadap profesinya seperti apa yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Kemudian menurut Aranya dan Ferris dalam Pane (2014:1) mendefinisikan komitmen profesi adalah kekuatan relatif dari keterlibatan dan identifikasi individu terhadap suatu profesi. Menurut Pane (2014:1) komitmen profesi didasarkan pada identifikasi dari suatu ketersediaan terhadap membantu mencapai tujuan profesi, ketersediaan tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa individu membentuk suatu kesetiaan terhadap profesinya selama proses sosialisasinya dan kemudian menanamkan norma dan nilai-nilai profesi tersebut. Sedangkan menurut Goswami et al. dalam Suryani (2022:11) menyatakan bahwa komitmen profesi merupakan hubungan psikologis antara individu dengan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa definisi komitmen profesi adalah sebuah penerimaan dan ketersediaan terhadap nilai dan tujuan suatu profesi kemudian menciptakan rasa kesetiaan terhadap profesinya tersebut.

2. Indikator Komitmen Profesi

Aranya dalam Hizam (2019:) menyampaikan ada beberapa indikator dalam komitmen profesi yaitu sebagai berikut :

a. Pengabdian pada profesi

Rasa bangga dengan profesi yang di tekuni, bekerja dengan sebaik mungkin sesuai standar kerja yang ditetapkan.

b. Kewajiban sosial

Keharusan menyelesaikan tugas, standarisasi kualitas pekerjaan.

c. Kemandirian

Keinginan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, melakukan pekerjaan lebih banyak dalam kurun waktu tertentu.

d. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Kehadiran tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh Perusahaan, penilaian kinerja sesama profesi dengan cara tersendiri.

e. Hubungan dengan sesama profesi komitmen professional

Ikatan sesama profesi memiliki kekuatan untuk melalukan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, penilaian hasil kinerja oleh sesama rekan seprofesi.

indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen profesi yang diterapkan pada penelitian ini adalah: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyanikan terhadap peraturan profesi dan hubungan terhadap peraturan profesi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Profesi

Pranoto et al. dalam Suryani (2022:13) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu dalam komitmen profesi yaitu :

a. Karakteristik personal

Yaitu mencakup : usia, jenis kelamin, ras, karakter, masa jabatan, motif berprestasi.

b. Karakteristik pekerjaan

Meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, kesempatan berinteraksi, tantangan pekerjaan, umpan balik, otonomi, dan dimensi inti pekerjaan

c. Karakteristik struktural

Faktor yang mencakup karakteristik struktural antara lain : ketergantungan fungsional, desentralisasi, pengambilan keputusan, fungsi kontrol dalam organisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.

d. Pengalaman bekerja

Merupakan kekuatan sosial yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan dalam proses penelitian untuk membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan dengan

penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan bahan referensi agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang peneliti gunakan

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Muhammad Irfan, Osman Lewangka dan Yunus Anwar (2022)</p> <p><i>Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)</i> Vol. 5 No. 2, 2022 e-issn: 2598-0890 p-issn: 2598-0882</p>	<p><i>Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation at PT. Borwita Citra Prima Makasar</i></p>	<p>Kepuasan kerja</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>Perilaku kewarganegaraan organisasional</p>	<p>Analisis Regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Perilaku kewarganegaraan organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.</p>
2	<p>Tutik winarsih dan Fariz (2021)</p> <p><i>Budapest international research and</i></p>	<p><i>The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline</i></p>	<p>Kepuasan kerja</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Disiplin kerja</p>	<p>Metode penelitian eksplanatory dan penelitian deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen</p>

	<p><i>critics institute-journal (BIRCI-journal) volume 4, no. 1, February 2021, page: 1328-1339 e-issn: 2615-3076(online), p-issn: 2615-1715 (print)</i></p> <p>DOI : 10.33258/birci.v4i1 .1759</p>				<p>organisasi dan disiplin kerja</p> <p>Komimen organisasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja</p>
3	<p>Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015)</p> <p><i>2nd Conference in Business, Accounting, and Manajemnt.</i></p> <p>ISSN: 2302-9791. Vol.2 No. 1 Mei 2015</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variable Interventing</p>	<p>Komitmen organisasi</p> <p>Komitmen profesi</p> <p>Gaya kepemimpinan</p> <p>kepuasan kerja</p> <p>motivasi</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>komitmen organisasi, komitmen profesi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi.</p>
4	<p>Huda Mahmoud Hassan Hegazy</p>	<p><i>Relationship between Professional</i></p>	<p>Professional komitmen</p>	<p>Metode penelitian deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p>

	<p>dan Hind Aqyl Almaizazr (2017)</p> <p>Journal of sociology and social work. Desember 2017, Vol.5 No.2, pp 139-150</p> <p>ISSN: 2333-5807(print),2333-5815(online)</p> <p>DOI: 10.15640/jssw.v5n2a15</p>	<p><i>Commitment, Job Satisfaction and Professional Rules' Practice Level of Medical Social Workers</i></p>	<p>Kepuasan kerja</p> <p>Praktik aturan profesional</p>		<p>Terdapat korelasi dan hubungan positif kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, hubungan positif dan korelasi yang signifikan antara komitmen professional dan kepuasan kerja dengan praktik aturan profesional.</p>
5	<p>Miftah farid dan Sri Dewi Wahyundaru, SE., M.Si., Ak., CA (2020)</p> <p>Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3 Universitas islam Sultan Agung. Semarang 28 oktober 2020</p> <p>ISSN: 2720-9687</p>	<p>Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i>, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)</p>	<p>Komitmen professional</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Motivasi kerja</p> <p>Tindakan supervisi</p> <p><i>Locus of control</i></p> <p>Kepuasan kerja</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif dan analisis linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>Komitmen professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan motivasi kerja, Tindakan supervise dan locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

6	<p>Bagas Kristian W dan Agatha Ferijani (2020)</p> <p>Journal of manajemen and business environment. Vol.2 (1) July 2020</p> <p>ISSN: 2685-5992(media online)</p>	<p><i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on Pt. Ulam Tiba Halim Distributor Company)</i></p>	<p>Kepuasan kerja</p> <p>Komitmen organisasi</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>Organizational citizenship behavior</p>	<p>Analisis deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.</p> <p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Sri langgeng ratnasari, endiet jaloe prasetyo, dan lukmanul hakim (2020)</p> <p>Enrichment: journal of management, volume 11 issue 1, now (2020)</p> <p>e-ISSN: 2087-6327</p>	<p><i>The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction</i></p>	<p>Komitmen organisasi</p> <p>Budaya organisasi</p> <p>Lingkungan kerja</p> <p>Gaya kepemimpinan</p> <p>kepuasan kerja</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>Variable komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>

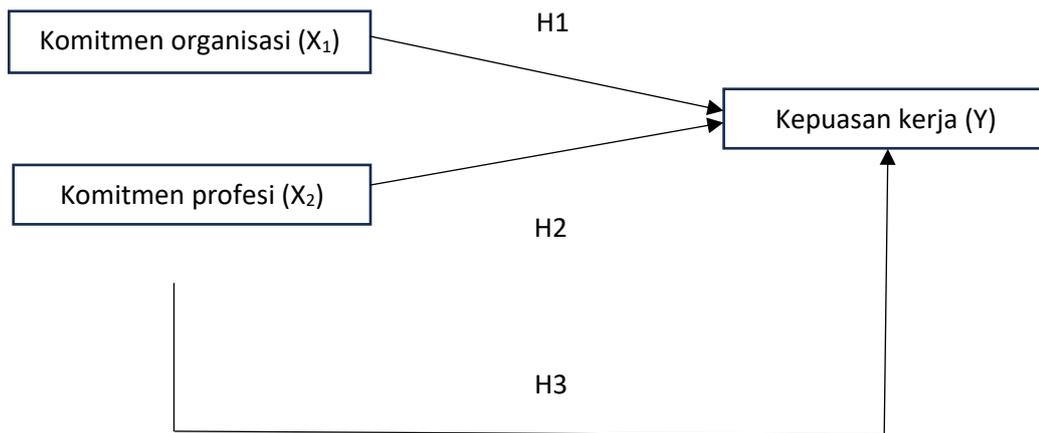
	p-ISSN: 2721-7787				
9	Zulfikar (2022) ITQAN: jurnal ilmu ilmu pendidikan Vol. 13 no 1 (2022)pp. 117-126 p-ISSN: 2086-7018 e-ISSN: 2614-4654	Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Utara	komitmen organisasi kepuasan kerja	Metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel terikat. Sehingga dalam penelitian ini dilakukan penelitian pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja pada karyawan J&T Express.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikian menurut Sekaran dalam Sugiyono (2018:128) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah. Karyawan di suatu perusahaan merupakan aspek penting dalam menjalankan suatu program, kepuasan kerja seorang karyawan dapat meningkatkan dengan

kualitas SDM atau karyawan yang baik akan menentukan keberhasilan program dan tujuan perusahaan. Penelitian ini akan berfokus pada aspek yang mempengaruhi kepuasan yaitu komitmen organisasi serta komitmen organisasi.



Keterangan **Gambar 1. Kerangka Berfikir**

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Komitmen profesi

Y : Kepuasan kerja

H₁ : Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

H₂ : Pengaruh komitmen profesi terhadap kepuasan kerja

H₃ : Pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut sugiyono (2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dapat dinyatakan sementara dikarenakan jawaban yang dinyatakan didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris dari pengumpulan data. Sehingga hipotesis

merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum berupa jawaban yang empirik.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Komitmen organisasi merupakan suatu perasaan yang dapat diimplementasikan melalui tindakan dimana seorang individu merasakan penerimaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan dan dengan sukarela tanpa paksaan melakukan upaya untuk suatu pencapaian dari sebuah organisasi maupun perusahaan, rasa komitmen dapat muncul jika karyawan merasa sesuai dan juga selaras dengan apa yang diberikan kepada perusahaan dan apa yang didapatkan dari organisasi, jika karyawan merasa puas dan sesuai maka akan muncul rasa komitmen terhadap perusahaan yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik juga komitmen organisasi maupun sebaliknya semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin baik atau meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bagian yang harus dimiliki dan juga ditingkatkan karyawan dan merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut penelitian Arifah dan Romadhon (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan dengan positif, yang dapat diartikan apabila semakin meningkatnya komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi

akan lebih setia terhadap perusahaan atau organisasinya dan enggan meninggalkan organisasi, sehingga akan merasakan kepuasan kerja. Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini merupakan:

H1: Terdapat dugaan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan J&T Express Bogor.

2. Pengaruh komitmen profesi terhadap kepuasan kerja

Komitmen profesi merupakan perasaan sebagaimana individu menerima tujuan dan nilai-nilai profesi kemudian dengan ketersediaan melakukan usaha atas dasar-dasar profesi, jika karyawan memiliki komitmen profesi yang tinggi maka menyebabkan karyawan memiliki rasa kesetiaan dan pengabdian yang tinggi terhadap profesinya kemudian dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dengan kemauan yang tinggi, dimana komitmen profesi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen profesi maka akan semakin baik atau meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesi merupakan suatu bagian yang harus dimiliki dan juga ditingkatkan karyawan dan merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut disadarkan pada penelitian sebelumnya yang relevan dengan instrumen penelitian ini.

Menurut hasil penelitian Hegazy dan Aqylamaizar (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan begitu komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian Farid dan Wahyundaru (2020) menyatakan bahwa variabel komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kemudian didasarkan pada penelitian sebelumnya yang relevan dengan instrument penelitian ini. Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini merupakan:

H2: Terdapat dugaan adanya pengaruh positif antara komitmen profesi terhadap kepuasan kerja karyawan di J&T Express Bogor.

3. Pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasi dan komitmen profesi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesi harus dimiliki setiap karyawan karena sikap dan perasaan tersebut sangat penting yang menentukan bagaimana baik atau tidaknya hubungan karyawan dengan suatu perusahaan atau organisasi, jika seorang individu atau karyawan memiliki komitmen organisasi dan komitmen profesi yang tinggi maka akan tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi kedua

belah pihak. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesi merupakan bagian yang harus dimiliki dan juga ditingkatkan karyawan dan merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut juga kemudian berlandaskan dari penelitian terdahulu yang relevan dengan instrumen penelitian ini.

Menurut hasil Sulistyawati et al. (2014) penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan komitmen profesi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkat komitmen organisasi dan komitmen profesi maka akan meningkat juga kepuasan kerja.

Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini merupakan:

H3: Terdapat dugaan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja di J&T Express.