

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Yuliarni et al., 2021), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Jodie Firjatullah et al., (2023), menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan,dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2019) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. mencintai pekerjaannya.
3. moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
4. kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.2. Definisi Motivasi

Menurut Yuliarni (2021), motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "movere" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya motif pegawai bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan

potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Menurut pendapat Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal.

Konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Rajagukguk & Intan, 2018). Definisi lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013), sebagai bentuk proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai sasaran. Ketiga elemen utama dalam definisi tersebut mengandung arti. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sedangkan dimensi ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Luthans (2006) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari: 1) kebutuhan, yang tercipta setiap kali ada ketidakseimbangan psikologi dan fisiologis. 2) dorongan atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

3) Insentif yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Nur Azizah (2019) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2.1.3. Definisi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan seseorang, dimana ia memihak kepada organisasi dan menerima tujuan organisasi, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat ia bekerja (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022). Pada kenyataannya semakin

sesuainya kepribadian seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi, sebab salah satu faktor yang menentukan baik buruknya komitmen karyawan terkait dengan kinerjanya didalam organisasi yaitu kecerdasan emosional yang ada didalam diri para pekerjaannya. Kecerdasan emosional menurut (Daniel, 2003) adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi dirinya, mengetahui perasaan dan mengatur emosinya dalam hubungannya dengan orang lain.

Dengan adanya komitmen yang terciptanya timbal balik antara karyawan pada perusahaan akan menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan. Karyawan yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi. Menurut (Zurnali & Sujanto, 2020), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022), komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang padaakhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover).

Indikator komitmen karyawan Merujuk pada tanda-tanda atau perilaku yang menunjukkan sejauh mana karyawan terlibat dan loyal terhadap organisasi.

Berikut adalah beberapa indikator utama komitmen karyawan:

1. Keinginan untuk Tetap Berada di Organisasi (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022)

- Keinginan tenaga kerja untuk terus menjadi bagian dari organisasi.
- Tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi.

2. Usaha dan Dedikasi terhadap Organisasi (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022)

- Usaha keras karyawan untuk memberikan kontribusi kepada organisasi.
- Statistik ketidakhadiran dan turnover sebagai gambaran dedikasi tenaga kerja.

3. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022)

- Tingkat kecocokan antara kepribadian karyawan dan jenis pekerjaannya.
- Pengaruh kesesuaian tersebut terhadap komitmen karyawan.

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Variabel	Metode	Kesimpulan
1.	(Nisha Aulia & Sri Suwarsi, 2022) Pengaruh Disiplin	Y= Komitmen Karyawan	Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan

<p>Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X</p>	<p>X1= Disiplin Kerja X2= Kepuasan Kerja</p>	<p>metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis penelitian deskriptif dan verifikatif serta menggunakan program SPSS dalam mengoperasikan perhitungannya. Adapun data yang tertera diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian twisting dan inspecting pada PT. Bina Usaha Cipta Prima sebanyak 55 orang. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel dalam</p>	<p>bahwa: 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan sebesar 27,8%. 2) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen sebesar 19,2%. 3) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>
--	--	--	---

			penelitian ini sejumlah 55 responden	Komitmen Karyawan sebesar 33,1%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. Bina Usaha Cipta Prima.
2.	(Setyanti et al., 2022) PENGARUH KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	Y1= Komitmen Karyawan X= Kepuasan Kerja	Metode analisis data yang digunakan adalah path analysis. Hasil	Hasil pengujian dan analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan

	<p>TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BANK</p>		<p>terhadap komitmen karyawan bank konvensional di Kabupaten Jember sebesar 67.3%, kepuasan kerja terhadap perceive organizational support sebesar 73.3%, perceive organizational support terhadap komitmen sebesar 80.6% dan kepuasan kerja melalui Perceive Organizational Support terhadap komitmen karyawan bank konvensional</p>
--	--	--	---

				di Kabupaten Jember sebesar 59.1%
3.	(Yuliarni et al., 2021) PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN	Y= Komitmen Karyawan X1= Motivasi Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan sampel ini menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada semua anggota populasi bagian produksi di PT Alas Petala Makmur dengan pengukuran kuesioner yang menggunakan skala Likert. Populasi	Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

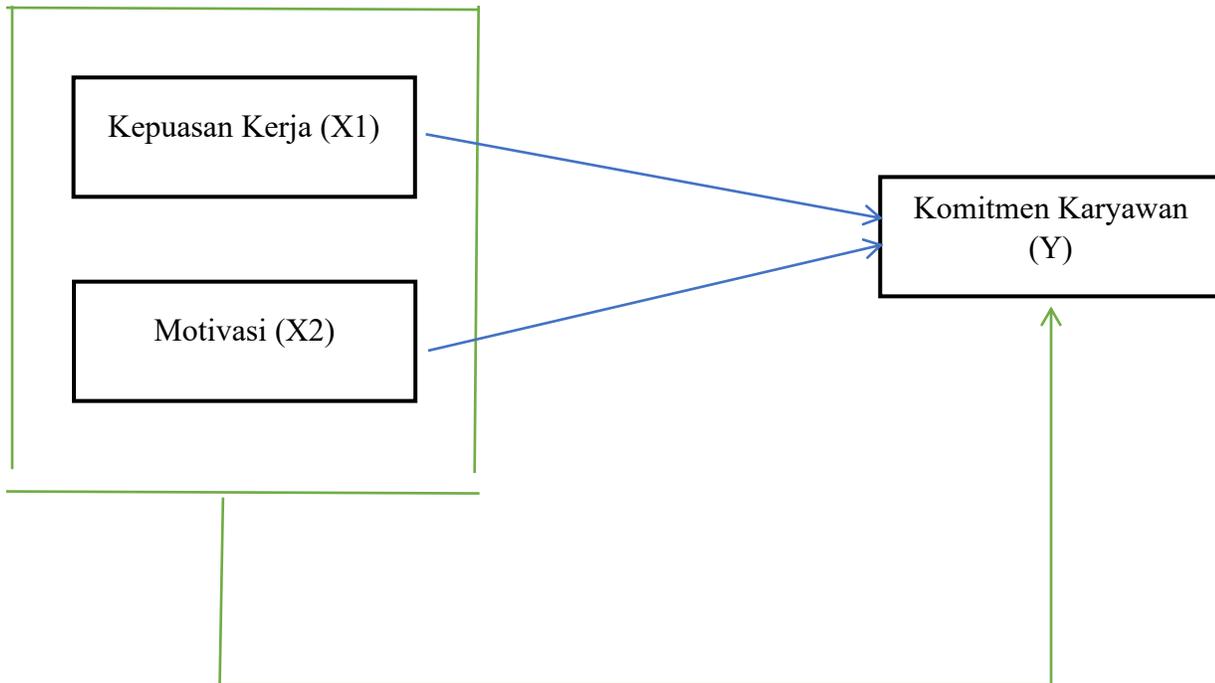
			<p>yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan minimal SLTA/Sederajat.</p> <p>Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS.</p>	
4.	<p>(Jodie Firjatullah et al., 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Rizal</p>	<p>Y= Kinerja Karyawan</p> <p>X1= Lingkungan Kerja</p> <p>X2= Kepuasan Kerja</p> <p>X3= Beban Kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisi deskriptif, serta pengumpulan data secara daring menggunakan Platform Microsoft Forms dengan skala Likert 1 sampai 5 dengan metode Purposive</p>	<p>Lingkungan kerja yang baik, budaya kerja yang positif, dan penyesuaian beban kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

			Sampling	Perusahaan ataupun sebuah instansi perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk mencapai produktivitas dan kepuasan kerja yang optimal di tengah persaingan antar instansi yang keta
5.	(Mawarni Zebua, 2022b) PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN KEJUJURAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA Yeni	Y= Komitmen Karyawan X1= Budaya Organisasi X2= Motivasi X3= Kejujuran	Penelitian ini menggunakan SPSS versi 23	Hasil penelitian ini sebagai berikut; Budaya kerja, motivasi, dan kejujuran memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen

				kerja karyawan PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan
6.	(Nur Azizah, 2019) Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung	Y= Kepuasan Kerja X1= Penempatan X2= Motivasi Kerja X3= Pengembangan Karir	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, Work Motivation secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pekerjaan Kepuasan, Pengembangan Karir secara parsial mempunyai

				<p>pengaruh yang signifikan terhadap Pekerjaan Kepuasan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kewenangan Kerja adalah Pekerjaan Penempatan dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir</p>
--	--	--	--	--

2.3. Mengembangkan Kerangka Berpikir



2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Kepuasan Kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Salah satu cara perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Yuliarni et al., 2021), Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nisha Aulia & Sri Suwarsi, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Setyanti et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

H1: Keputusan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Rajagukguk & Intan, 2018). Menurut penelitian terdahulu (Mawarni Zebua, 2022b) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

2.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Dari penelitian sebelumnya dimana Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan, hal ini didukung oleh penelitian (Nisha Aulia & Sri Suwarsi, 2022) , dan penelitian sebelumnya Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha, hal ini didukung oleh (Mawarni Zebua, 2022b) . Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H3 : Di duga Kepuasan Kerja Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.