

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Motivasi Kerja

###### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Dengan demikian, motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Motivasi adalah masalah yang kompleks. Tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan an mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pimpinan dan anggotanya.

Motivasi diri (*self-motivation*) memegang peranan penting. Orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli disalah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri seseorang.

Motivasi tidak bersikap tetap. Seseorang ang motivasinya rendah bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Demikian pula orang yang motivasinya baik bisa saja hilang motivasinya. Jadi orang yang sudah bermotivasi tidak dapat dijamin akan selalu bermotivasi. Ini menandakan bahwa motivasi harus secara terus menerus dibina, atau dengan kata lain upaya untuk memotivasi anggota jangan sampai berhenti.<sup>2</sup>

Motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

---

<sup>1</sup>Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), 3.

<sup>2</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 159.

- 1) Kebutuhan, hal ini terjadi apabila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- 2) Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- 3) Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.<sup>3</sup>

Dengan demikian, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

b. Membangun Motivasi Kerja

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1) Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman

---

<sup>3</sup>Ava Nafiza Wibowo, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 3 Mei 2019.  
<http://googleweblight.com/i?u=https://universitasspsikologi.com/2018/10/pengertian-motivasi-kerja-dan-meningkatkan-motivasi-kerja.html?m%3D1&hl-id-ID>.

mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Kekuatan yang mendorong manajer secara kuat memengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan, maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan. Tetapi keberhasilan bukan hanya sekedar mencapai tugas, tetapi juga tentang membangun tim yang kreatif dan efisien yang akan berhasil, bahkan meskipun kita tidak berada ditempat. Untuk itu, gaya '*share and collaborate*' mungkin lebih efektif daripada metode '*command and control*' yang lebih bersifat otoriter.

Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Di samping itu, manajer perlu memperbaiki order and control atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

## 2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leader* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik:

- a) Mempunyai komitmen untuk bekerja,
- b) Melakukan kolaborasi dengan bawahan,
- c) Memercayai orang,
- d) Loyal pada teman sekerja, dan
- e) Menghindari "politik kantor".

### 3) Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti: elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman, dan telepon,

Sistem manajemen terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan pandangan diantara anggota tim, memungkinkan manajer dan bawahan bekerja sama secara efektif. Bawahan perlu dijaga agar selalu mendapat informasi, karena tanpa informasi dirasakan sebagai ketidakpastian yang pada gilirannya membuat demotivasi.

Manajemen motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal ataupun informal. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus. Apabila manajer tidak sependapat perlu dijelaskan alasannya. Berkomunikasi dan berpikir sangat penting untuk manajemen motivasional. Manajer harus dapat menyediakan waktu untuk melakukan komunikasi dengan menegur bawahan. Untuk memotivasi, manajer prlu terlihat oleh bawahan, dapat dihubungi, dan berkesan tidak terburu-buru.

Untuk memotivasi anggota tim perlu melibatkan mereka akan terkena pengaruh dari keputusan manajer. Melibatkan pekerja pada tahap awal akan mendorong semua anggota tim merasa bahwa mereka dapat membuat perbedaan. Yang paling penting adalah bahwa manajer tidak boleh terlibat dalam politik kantor. Mereka harus mengonsentrasikan diri pada mengkomunikasikan

secara jelas maksud pesan yang disampaikan dan tidak memberi kesempatan deviasi dari perilaku.

4) Menciptakan Budaya tidak Menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan' kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

Pelajaran dari kegagalan adalah sangat berharga, tidak hanya bagi individu yang terlibat, tetapi juga bagi organisasi. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

5) Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi ditempat pekerjaan.

Apabila bawahan meyakini bahwa manajer menghalangi jalur kariernya maka akan cepat menjadi demotivasi. Sebagian pekerjaan manaher adalah memperkuat karier mereka sehingga harus menekankan pentingnya menjaga orang yang sangat baik. Dalam memberikan dukungan perlu diingat bahwa kita tidak boleh memberikan janji yang tidak mungkin kita berikan.

Memberikan intensif yang murah dan mudah adalah cara yang sederhana dan paling penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuandidepan publik,

memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri apabila mungkin. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistis.<sup>4</sup>

c. Isu-isu Khusus dalam Motivasi

Dalam bagian ini kita lihat beberapa masalah unik yang dihadapi dalam upaya memotivasi karyawan profesional, pekerja sementara, dan angkatan kerja yang beragam, pekerja jasa berketerampilan rendah, dan orang-orang yang melakukan pekerjaan yang diulang-ulang.

1) Memotivasi para Profesional

Mereka suka menangani masalah-masalah dan menentukan pemecahan. Imbalan utama mereka dalam pekerjaan adalah kerja mereka sendiri. Para profesional juga menghargai dukungan. Mereka menginginkan agar karyawan yang lain menganggap apa yang mereka kerjakan adalah penting. Meskipun terjadi untuk semua karyawan karena para profesional cenderung lebih fokus pada kerja mereka berbagai minat hidup yang utama, para nonprofessional lazimnya mempunyai kepentingan-kepentingan lain diluar kerja yang dapat mengompensasikan kebutuhan-kebutuhan yang tidak dipuaskan dari pekerjaannya.

---

<sup>4</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 324-327.

2) Motivasi pekerja sementara

Dalam kasus-kasus yang memilih karyawan permanen dari kumpulan karyawan sementara akan bekerja keras dengan harapan akan dijadikan permanen. Jika karyawan melihat bahwa pekerjaan yang dia kerjakan itu bisa membantu mengembangkan keterampilan yang dapat dijual, motivasi itu akan ditinggalkan. Dari titik pandang kesetaraan, hendaknya juga mempertimbangkan reaksi (reperkusi) dari pencampuran karyawan permanen dan karyawan sementara yang menjadi perbedaan upah yang cukup mencolok.

3) Memotivasi tenaga kerja yang beragam

Konsep ini mencakup penawaran perawatan anak, jam kerja fleksibel, dan berbagai pekerjaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga, atau kebijakan cuti yang fleksibel untuk imigran yang kadang ingin melakukan pekerjaan kembali ke Negara asalnya dalam waktu yang lama. Atau menciptakan tim kerja untuk karyawan yang datang dari negeri dengan orientasi kolektif yang kuat, atau mengizinkan karyawan yang akan kuliah untuk mengubah jadwal kerja mereka dari semester ke semester.<sup>5</sup>

d. Ganjaran sebagai Motivasi

Pemberian ganjaran merupakan salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung, yang banyak jenisnya. Ganjaran yang diberikan dalam bentuk uang, terutama berupa insentif, pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan diluar upah atau gaji dasar bulanan atau mingguan. Oleh karena itu, nilainya sangat penting bagi para pekerja, karena akan berpengaruh langsung bagi peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonomisnya.

Pemberian ganjaran pada pekerjaan rutin, justru berakibat kurang menguntungkan, karena dapat

---

<sup>5</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 177-181.

berakibat pekerja memiliki ketergantungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang cenderung diabaikan jika tidak diberikan insentif. Namun harus diakui bahwa sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi/perusahaan.

- 1) Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a) Ganjaran berharga bagi pekerja
  - b) Ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai
  - c) Ganjaran diberikan pada waktu yang tepat
  - d) Ganjaran diberikan dalam berbagai jenis yang disukai
  - e) Ganjaran harus diberikan secara adil/wajar dan fair

Kelima persyaratan ganjaran yang efektif dalam memotivasi para pekerja tersebut diatas, akan dijelaskan dalam 3 kelompok sebagai berikut:

- 1) Ganjaran yang berharga dan memadai

Dalam memberikan ganjaran, seorang manajer harus mampu memilih bentuk atau jenisnya yang berguna atau berharga bagi para pekerja. Ganjaran yang memadai adalah sesuatu yang mampu memotivasi agar pekerja secara terus menerus bekerja sebaik mungkin. Sesuatu itu dilihat oleh para pekerja sebagai syarat untuk memperoleh ganjaran tersebut. Persoalannya bagi seorang manajer adalah kesulitan dalam menentukan besarnya jumlah ganjaran yang dianggap cukup atau memadai.

- 2) Ganjaran yang tepat waktu dan yang disukai

Ketepatan waktu sangat fundamental dalam sistem ganjaran untuk memotivasi pelaksanaan pekerjaan.

Ketepatan waktu akan berpengaruh dan menentukan tingkat efektivitas, dalam memotivasi pekerja. Ganjaran yang tidak tepat waktunya akan kehilangan atau berkurang energinya dalam memotivasi para pekerja, yang berarti tidak boleh ditunda-tunda memberikannya. Disamping itu, ganjaran juga sebaiknya tidak diberikan sebelum waktunya. Waktu yang tepat sangat tergantung pada kemampuan melaksanakan pekerja secara prima dan hasil terbaik yang dapat dicapai seorang pekerja.

3) Ganjaran yang adil dan fair

Ganjaran ini berhubungan dengan rasa kepuasan, baik dalam perbandingan antara jumlahnya yang diharapkan sehingga dirasakan wajar atau adil, maupun jika yang menerima ganjaran dari pelaksanaan pekerjaan atau hasilnya yang cenderung memiliki kesamaan, sehingga dirasakan fair. Beberapa aspek yang berpengaruh pada dirasakannya ganjaran sebagai sesuatu yang adil dan fair, berkaitan dengan aspek perasaan sebagai seseorang yang berhak menerimanya atau tidak. Misalnya seseorang yang dipromosikan karena hubungan keluarga, kan dirasakan tidak adil dan tidak fair oleh para pekerja yang merasakan dirinya lebih memenuhi persyaratan untuk mendapatkan promosi tersebut. Aspek lain berhubungan kepuasan yang tidak bernilai ekonomis. Misalnya kepuasan intrinsic karena ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- 2) Kondisi pemberian ganjaran seperti yang disebutkan diatas berarti juga seorang manajer harus mampu menilai jenis ganjaran apa yang paling disenangi para pekerja secara individual.

Diantara para pekerja mungkin saja promosi tidak terlalu disukainya karena bukan merupakan jabatan yang ideal baginya.

Pekerja tersebut mungkin lebih menyukai pemindahan horizontal pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dengan karier masa depan yang ideal untuk jangka panjang dibidangnya.

Dengan desain pekerjaan yang baik, para pekerja dapat mengetahui apa yang diharapkan organisasi/perusahaan dari para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada gilirannya dengan pengetahuan dan pengertian tentang pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi/perusahaan, maka terbuka peluang untuk dapat melaksanakannya secara baik, dan bahkan akan mendorong untuk melampaui harapan tersebut, yang hanya mungkin terjadi jika diiringi pemberian ganjaran yang memenuhi persyaratan seperti diatas.<sup>6</sup>

e. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Teori yang memberdayakan yang ada didalamnya ada unsur motivasi antara lain teori pengembangan personal (personal development), motivasi Maslow, ERG (existence – relatedness- growth) dan teori keadilan (Equity theory).

1) Pengembangan personal

Teori perberdayaan dalam hubungannya dengan motivasi intrinsic adalah teori pengembangan personal. Paul e.t al. mengatakan bahwa teori yang berhubungan dengan psikologis dan sosial modern mendukung pengembangan personal dalam bekerja. Teori ini khususnya dalam teori aktualisasi diri (*self-actualization*). Teori ini dipercaya bahwa motif yang paling dominan untuk perilaku manusia adalah meningkatkan dengan cepat keterampilan individu dan menggunakan potensi sepenuhnya.

---

<sup>6</sup>Hadawi Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 363-365.

## 2) Teory keadilan

Nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri disebut nilai intrinsik. adapun indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

- a) Pengembangan diri, kreatifitas dan bekerja produktif
- b) Kemauan akan ketertantangan terhadap pekerjaan dan belajar
- c) Tanggung jawab dan ketertarikan terhadap pekerjaan
- d) Pelatihan kerja diluar perusahaan
- e) Ketertantangan akan promosi jabatan
- f) Mengembangkan prestasi kerja
- g) Berusaha akan memenuhi kebutuhan.<sup>7</sup>

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan aspek dalam pekerjaan atau jabatannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang merasa yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja (*job Satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik langsung dan tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang tersedia. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

---

<sup>7</sup>Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas utama Pengembangan SDM*, (Malang Universitas Brawijaya : UB. Press, 2016), 196-198.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan yang merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Tentu saja, nilai yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Adapun kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.<sup>8</sup>

b. Penyebab Kepuasan Kerja

Di kutip dari buku Wibowo “Manajemen Kinerja” Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian penilaian)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

---

<sup>8</sup>Robbin, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2003), 68.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/ genetic component* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.<sup>9</sup>

c. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (rekan dan atasan). Locke mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik yaitu beragam, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tantangan mental. Pekerjaan yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tinggi dapat terpenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustasi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan survey diagnostik pekerjaan, diperoleh hal tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

---

<sup>9</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), 504-509.

- 1) Keberagaman keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin membosankan.
- 2) Jati diri tugas (*task identity*), yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar merupakan satu kelengkapan tersendiri yang akan menimbulkan rasa tidak puas.
- 3) Tugas yang penting (*task significance*), yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
- 4) Otonomi, pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidak ketergantungan, dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- 5) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
  - a) Gaji atau imbalan yang dirasakan adil

Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja, jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja, untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, karyawan akan memberikan *effort*, meningkatkan motivasi kerjanya, akan berhasil memperoleh penghasilan sesuai dengan apa yang diperlukan.

- b) Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan seperti : meja, kursi, yang

dapat diatur tinggi rendah, miring-tegaknya posisi duduk.<sup>10</sup>

d. Indikator Kepuasan Kerja

Seperti disebutkan diatas bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja :

1) Pekerjaan

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaan tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

2) Fasilitas dan Gaji

Faktor penghasilan sering kali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang pegawai. selain itu, fasilitas jaaminan kesehatan, jaminan Hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang berpengaruh tingkat kepuasan kerja.

3) lingkungan kerja

Keamanan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena memengaruhi perasaan selama bekerja di suatu tempat.

4) Rekan kerja dan Sosial

Hubungan rekan kerja sejawat juga berperan penting terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai.

5) Pengawasan

Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.

---

<sup>10</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 194-196.

### 6) Promisi (*Promotion*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi.<sup>11</sup>

## 3. Komitmen Organisasional

### a. Pengertian Komitmen Organisasional

Di kutip dari buku Sopiah “Perilaku Organisasional” menurut Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employess believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan npercaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi lain akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Di kutip dari buku Sopiah “Perilaku Organisasional” Mowday(1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan sseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia berusaha keras agi pencapaian tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Dengan demikian, komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian, visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi

---

<sup>11</sup> Aditiyo Laksono, *Ilustrasi Kepuasan Kerja*, 12 Agustus 2019.  
<https://www.google.co.id/search=strict&client=ucweb-minib&channel=ib&channel=indikator-kepuasan-kerja-istilah&oq=indikator-kepuasankerja-heirlomsrp>.

<sup>12</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CV. Andi Off set, 2008), 156.

terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kamauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.<sup>13</sup>

b. Bentuk Komitmen Organisasional

Di kutip dari buku Wibowo “Manajemen Kinerja” menurut Meyer, Allen, dan Smith menjelaskan (dalam Spector, 1998) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.<sup>14</sup>

Di kutip dari buku Wibowo “Manajemen Kinerja” menurut Kanten (1986) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu;

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitmet*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

---

<sup>13</sup>Muchlisin Riadi, *Manajemen Pemasaran*, 5 Mei 2019. [http://www.google.co.id/url?q=https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html%3Fm%3D1&sa=U&ved=2ahUKEwj7iML55KDiAhWG\\_A3IKHZzyCEsQFjABegQICxAD&usg=AOVaw2mg\\_qkQ6u-DfWcfCBam3Lw](http://www.google.co.id/url?q=https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html%3Fm%3D1&sa=U&ved=2ahUKEwj7iML55KDiAhWG_A3IKHZzyCEsQFjABegQICxAD&usg=AOVaw2mg_qkQ6u-DfWcfCBam3Lw).

<sup>14</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), 233.

- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat
  - 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.<sup>15</sup>
- c. Faktor memengaruhi Komitmen Organisasional

Seperi dikemukakan diatas bahwa komitmen organisasional terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. *Continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contact*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan

---

<sup>15</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), 234.

kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) *Inhibiting factors*, (faktor penghambat) menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- 2) *Stimulating factors*, (faktor perangsang) kejelasan aturan dan kebijakan investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Di kutip dari buku Wibowo “ Manajemen Kinerja” menurut David (1997) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

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

puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.<sup>16</sup>

Stum (1998) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi dan
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Di kutip dari buku Sopiah “Perilaku Organisasional” menurut Sedangkan Young et.al(1998) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- 1) Kepuasan terhadap promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Komunikasi
- 4) Kepuasan terhadap kepemimpinan
- 5) Pertukaran ekstrinsik
- 6) Pertukaran intrinsik
- 7) Imbalan intrinsik
- 8) Imbalan ekstrinsik<sup>17</sup>

Di kutip dari buku Sopiah “Perilaku Organisasional” menurut Steers dan Porter (dalam Suriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contrac, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisai, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membenrtuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen KInerja*, 431-433.

<sup>17</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, 163.

berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.<sup>18</sup>

d. Mengukur Komitmen

Orang yang memberi perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen.

Adalah penting untuk dilakukan observasi terhadap tingkat antusiasme dan komitmen yang ditunjukkan pekerja terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas. Sebagai contoh, mereka mengelaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran. Ini merupakan tanda komitmen positif.

Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.

Di kutip dari buku Wibowo “Manajemen Kinerja” menurut Mowday et.al. (dalam Spector dan Wiley (1998) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabatan dari tiga aspek komitmen, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- 2) Peinginan untuk bekerja keras, dan

---

<sup>18</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*, 164.

3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi<sup>19</sup>

e. Indikator Komitmen Organisasional

Tidak semua orang menyadari bahwa komitmen tidak hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang memiliki perasaan aktif terhadap tujuan yang sama. Indikator sebagai berikut :

- 1) memiliki kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi
- 2) keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
- 3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi
- 4) .loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharap apapun.<sup>20</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi. Berikut ini perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
Dimas Muhamad Akbar,	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan	2017	Persamaan :Sama-sama meneliti motivasi	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

<sup>19</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 434-435.

<sup>20</sup>Mahadin sholeh. *Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar: Aksasra Timur, 2018), 132.

Heru Kuniyanto, Rr. Sri Handari	Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul		kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional . disini sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen Organisasi pegawai	terhadap komitmen organisasi Pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul. Sejalan dengan Haryanto bahwa persepsi berkaitan dengan pekerjaan, kepuasan terhadap situasi kerja, dan kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai akan meningkat komitmen pegawai. <sup>21</sup>
Maju Siregar	Pengaruh motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen	2018	Persamaan : sama –sama meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja	Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh

<sup>21</sup> Dimas Muhammad Akbar, Kuniyanto Tjahjono, Rr. Sri Handari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, Proceeding Health Architecture*, Volume 1 Nomor 1, Program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.

	n Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan		terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Perbedaan : Meneliti menggunakan dua sisi karena berpengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	positif terhadap komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394. <sup>22</sup>
Iis Dewi Lestari	Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD di Kecamatan	2016	Persamaan : sama –sama meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan	Penelitian ini berpengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat ditandai apabila seseorang

<sup>22</sup> Maju Siregar, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan*, Wahana Inovasi, Volume 7 Nomor 1, Politeknik Ganesha, 2018

	n Duren Sawit		berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Perbedaan : Meneliti menggunakan dua sisi karena berpengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	memiliki kepuasan kerja terhadap hasil pekerjaan yaitu 0,293 <sup>23</sup>
Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto	Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI KNIFE di	2013	Persamaan : sama –sama meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh positif	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Dengan demikian, H1

<sup>23</sup> Iis Dewi Lestari, *Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD di Kecamatan Duren Sawit*, Sos E-Kons, Volume 8 Nomor 1, Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI, 2016, 178.

	Surabaya		terhadap komitmen organisasional.	diterima. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. <sup>24</sup>
--	----------	--	-----------------------------------	---

### C. Kerangka Berfikir

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial dan produktif untuk mendukung efisiensi dan efektifitas instansi atau organisasi. Instansi atau organisasi yang memiliki SDM yang handal akan dapat menciptakan kinerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan didalam organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Banyak faktor yang akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dipahami dalam konsep perubahan perilaku, diantaranya adalah penilaian kinerja dan motivasi kerja.

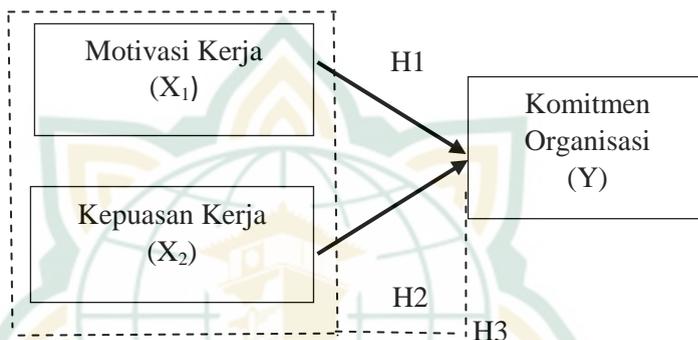
Komitmen Organisasional pada dasarnya merupakan keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang mempengaruhi dari komitmen seseorang seperti lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang memadai serta hubungan yang baik dengan berbagai pihak dapat merangsang timbulnya

---

<sup>24</sup> Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*, Jurnal Agora, Volume 1 Nomor 3, Program Manajemen Bisnis, 2013

keterkaitan atau komitmen antara staf dengan organisasi dan pekerjaan. Berikut gambar penelitian :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan :

Secara parsial : ———

Secara simultan : - - - - -

Dari gambar diatas penelitian ini dapat meneliti apakah perusahaan Koperasi Karyawan Pura Group berpengaruh signifikan positif atau malah sebaliknya. Dengan semakin meningkatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga akan menurunkan gejala negatif di PT Koperasi Karyawan Pura Group seperti pemogokan kerja, demonstrasi karyawan, peningkatan persentasi bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja, hingga mengundurkan diri menjadi karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang 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 yang empirik<sup>25</sup>

Berdasarkan beberapa uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Motivasi Kerja sebagai variabel X1, Kepuasan Kerja sebagai variabel X2, Komitmen Organisasional sebagai variabel Y di Koperasi Karyawan Pura Group.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upayayang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi seberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dtentukan.<sup>26</sup>

Hasil penelitian menunjukkan Maju Siregar (2018) dengan judul, Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan, dan Elit Prambara dan Fatin Fadhilah Hasib (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada guru Madrasah Ibtidaiyyah Islamiyyah Madiun, bahwa hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari sini dalam penelitian di Koperasi Karyawan Pura Group sama seperti pengertian sebelumnya.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengajukan masalah sebagai berikut :

---

<sup>25</sup>Sugioyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 1999), 51

<sup>26</sup>Maju Siregar, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan*, Wahana Inovasi, Volume 7 Nomor 1, Politeknik Ganesha, 2018.

H1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu. Selanjutnya Hasibuan (2000), menyatakan bahwa besar kecilnya organisasi memengaruhi kepuasan karyawan turun karena peranan karyawan semakin kecil organisasi kepuasan kerja meningkat karena rantai kekuasaan dekat dengan karyawan. Kepuasan kerja adalah ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja dalam mewujudkan impian yang dicapai.<sup>27</sup>

Faktor dari kepuasan kerja juga menjadi penyebab menurunnya komitmen pegawai yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran. Monitoring jam kehadiran yang hanya dilakukan pada saat sumber ketidakpuasan bagi pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan Eka Mariyanti (2014) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit di Kota Padang) dan Apriyanti (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang bahwa bahwa hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari sini dalam penelitian di Koperasi Karyawan Pura Group sama seperti pengertian

---

<sup>27</sup> Eka Mariyanti, *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit di Kota Padang)*, Jurnal KomtekInfo Volume 1 Nomer 1, fakultas Ilmu Komputer, 2014.

sebelumnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengajukan masalah sebagai berikut :

H2: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dapat diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk memperhatikan keikutsertaan dalam berorganisasi.<sup>28</sup>

Hasil penelitian menunjukkan Maju Siregar (2014) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan dan Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya bahwa bahwa hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari sini dalam penelitian di Koperasi Karyawan Pura Group sama seperti pengertian sebelumnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengajukan masalah sebagai berikut :

---

<sup>28</sup> Maju Siregar, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan*, Wahana Inovasi, Volume 7 Nomor 1, Politeknik Ganesha, 2018.

H3: terdapat Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group.

