

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kajian Teori

1. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja adalah sebuah keadaan yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan perusahaan apakah seorang karyawan dapat bertahan atau tidak teridentifikasi. Menurut Astuti, (2021:193) Komitemen kerja adalah suatu keinginan seseorang untuk berganung dan tetap bertahan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Kaswan, (2022:63) komitmen kerja adalah suatu sikap seseorang pada suatu organisasi atau perusahaan yang terlibat dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organsisasi. Selain itu menurut Luu, (2020:97) komitmen kerja adalah suatu alat tolak ukur dalam mememanajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang berdampak dengan peningkatan kinerja para pegawai. Selanjutnya Busro, (2020:87) mengemukakan tentang komitmen kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk menumbukan rasa loyalitas terhadap suatu perusahaan dengan kata lain menumbukan komitmen kerja seseorang terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah kepedulian seseorang pegawai terhadap suatu perusahaan dan memihak pada tujuan – tujuan perusahaan. Komitmen kerja akan tumbuh dalam diri seseorang apabila seseorang memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dengan dukungan moral dan menerima nilai nilai yang ada pada perusahaan. Dalam hal ini Rudyanto, (2015:22) meWangemukakan bahwa tumbunya rasa

komitmen terhadap suatu perusahaan akan berdampak terhadap dalam diri seorang untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sudah direncanakan. Seseorang yang memiliki perilaku baik terhadap perusahaan bisa menunjukkan hasil karya yang diberikan pada perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen kerja tidak lepas dari perilaku perusahaan atau organisasi yang diberlakukan untuk seluruh sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu Wahyudi, (2016:150) mengemukakan bahwa perilaku perusahaan atau organisasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk menyelidiki dampak perorangan maupun kelompok terhadap apa yang dilakukan terhadap perusahaan.

A. Indikator Komitmen Kerja

Menurut Yusuf & Syarif, (2018:98) komitmen kerja memiliki beberapa indikator, adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Komitmen kontinyu (Continuance commitment)

Keinginan seseorang karyawan untuk tetap berada di suatu organisasi karena gaji dan tunjangan lainnya atau karena mereka tidak dapat menemukan pekerjaan lain.

2) Komitmen normatif (Normative Commitment)

Merupakan perasaan harus bertahan hidup dalam suatu organisasi karena tugas dan tanggungjawab terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

3) Komitmen afektif (affective commitment)

Keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi berdasarkan hubungan emosi.

4) Hubungan dengan sesama profesi

Seseorang yang berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dalam bekerja dan penempatan.

5) Keyakinan terhadap peraturan

Keyakinan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan dengan sistem yang telah dibuat pada perusahaan dan akan berfungsi dalam lingkup perusahaan tanpa melibatkan orang luar.

2. Budaya Perusahaan

Budaya adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan sudah diterapkan sejak lama. Sedangkan perusahaan adalah suatu instansi yang terdiri beberapa kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Ismainar (2015) pada hakikatnya adalah sekelompok orang yang rasional, terorganisir, terencana, terarah, dan terkendali dalam penggunaan sumber daya (uang, material, sarana, prasarana dan lain-lain). Digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Edy Sutrisno, 2016) Budaya perusahaan adalah suatu kekuatan sosial tidak terlihat namun mampu menggerakkan orang – orang yang berada dalam lingkup perusahaan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas kerja. Menurut Sulaksono, (2015:20) budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang mengikat orang-orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Pakpahan & Legi, (2022:76) menyatakan budaya perusahaan adalah suatu pola yang ditekankan terhadap para pegawai

untuk menerapkan suatu sistem yang ada di perusahaan, seperti tingka laku, nilai – nilai, norma dan perqaturan perusahaan. Selanjutnya Dr. Yusuf Hadijaya, (2019:13) mengemukakan bawa budaya perusahaan adalah suatu Gen atau DNA perusahaan yang menjadi pembeda dengan perusahaan lain.

Berdasarkan pengertian di atas tentang budaya perusahaan adalah suatu sistem yang diterapkan para sumber daya manusia yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya budaya perusahaan menjadi pembeda bagi perusahaan lain sehingga ada yang menjadi perbedaan antara perusahaan satu dengan yang lainnya.

A. Indikator Budaya Perusahaan

Setelah mengetahui pengertian budaya perusahaan, maka kita juga harus mengetahui apa saja indikator budaya perusahaan tersebut. Adapun menurut Sulaksono, (2015:14) Indikator dari budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Inovatif memperhitungkan resiko

Setiap karyawan sangat memperhatikan masalah dan bersedia menerima resiko kerugian bagi kelompoknya.

2) Loyalitas

Seorang pegawai yang memberikan perhatian pada setiap masalah kecil pada perusahaan

3) Agresif dalam bekerja

Seorang pegawai yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja dan cepat pada suatu permasalahan yang ada dilingkupa perusahaan

4) Stabilitas

Kegiatan perusahaan mewajibkan dan mengharuskan para pegawai untuk mempertahankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

5) Berorientasi pada hasil

Perusahaan yang menerapkan budaya akan berorientasi terhadap hasil atau dengan kata lain visi dan misi – misi perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau imbalan dalam bentuk lain atas pelaksanaan tugasnya dalam suatu organisasi, dan tidak termasuk gaji pokok. Menurut Arif Tribudi & Tohardi, (2018) kompensasi merupakan balasan yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan atas apa yang dilakukan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, adapun kompensasi yang diberikan bisa berupa uang, insentif, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, tunjangan hari raya dan lain – lain. Sedangkan menurut Putra et al., (2014) kompensasi adalah imbalan yang diterima para pegawai yang bekerja sesuai dengan hitungan kerja yang telah dicapai dan diberikan secara fisik dan non fisik.

Namun menurut Hamali (2018) Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, sebagai hubungan antara para pegawai yang bekerja terhadap perusahaan, kompensasi dapat berupa uang, insentif, tunjangan – tunjangan lainnya. Menurut Santoso, (2015), kompensasi dapat diartikan sebagai suatu jenis imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Menurut Akbar & Winarni (2013), remunerasi adalah suatu bentuk pertimbangan finansial dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerjanya. Lebih lanjut

menurut Sutrisno (2016), kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

A. Indikator Kompensasi

Menurut Ratnasari, (2017) tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat diukur dengan beberapa indikator, adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji diberikan pada karyawan sesuai dengan pengorbanan atau kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan yang diberikan pada karyawan di luar gaji pokok dasar prestasi yang diberikannya pada perusahaan

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran yang diberikan oleh pihak perusahaan sebagai pelindung dan pelengkap gaji pokok yang diberikan pimpinan oleh para pegawai

4) Fasilitas

Fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kompensasi fasilitas terhadap para pegawai yang bekerja

5) Jaminan hari tua

Para pegawai yang bekerja akan menerima kompensasi seperti jaminan di hari tua

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah rasa yang tumbuh dalam diri seseorang atas apa yang dicapai. Namun menurut Sedarmayanti & Kuswanto, (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari seorang pegawai melalui dengan tingkah laku dan perasaan seseorang yang dapat dinilai sebagai rasa mengagumi atas apa yang dicapai. Sedangkan menurut Nuraini, (2013) kepuasan kerja adalah seseorang yang menerima pujian atau penghargaan atas apa yang dilakukan seorang pegawai, seperti penempatan dan pencapaian yang dicapai. Selain itu menurut Purnomo, (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang positif terhadap pekerjaan dengan kata lain kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang. Selanjutnya menurut Malayu S. P. Hasibuan, (2017) kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang tumbuh secara tidak langsung dalam diri seorang pegawai atas pencapaian yang telah dicapainya.

Berdasarkan pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang mencerminkan kebahagiaan seorang pegawai atas apa yang dicapai dalam pencapaian kerja pada suatu perusahaan.

A. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ratnasari, (2017) menyatakan ada beberapa indikator pada kepuasan kerja, adapun indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan

Karya seseorang yang mengandung unsur pemuasan

- 2) Upah

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang mungkin sesuai dengan kebutuhan yang wajar.

- 3) Promosi

Faktor ini berkaitan dengan ada tidaknya peluang peningkatan karir selama bekerja

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberi perintah dan petunjuk dalam kegiatan perusahaan.

5) Rekan Kerja

Karyawan berinteraksi dengan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama.

2.2. Penelitian Terdahulu

Masalah penelitian terdahulu merupakan makalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, beberapa penelitian sebelumnya adalah:

Deskaryanto (2021), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Agatha Pricillia Sekar Tamtomo, (2020) tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* Pada Karyawan Universitas di Yogyakarta di Jawa Tengah”. Dalam penelitiannya menemukan bahwa struktur penghargaan dan kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai perguruan tinggi, sedangkan lingkungan kerja dan keamanan psikologis tidak meningkatkan kepuasan kerja atau komitmen organisasi pada perguruan tinggi.

Rijanto & Mukaram, (2018). Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana

Futures). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan.

Ramadhan et al., (2019). Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Pt Pos Indonesia Spp Semarang, berdsasarkan temuannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas tempat kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, fasilitas tempat kerja mempunyai dampak paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Praptiestrini, (2018). Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta, berdsasarkan hasil pengujian masing-masing hipotesis disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari temuan ini semakin baik kompenasi yang diterima karyawan akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi dan memotivasi merka untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi.

Dewi Ratna Siregar, (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan temuannya membuktikan bahwa variabel

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Natsir & Wulandari, (2019). Tentang Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi di Magelang), dalam penelitian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, serta anatar motivasi dengan kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi anatar motivasi dengan kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

William, (2020). Tentang Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Cultur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem motivasi kerja melalui budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berperan dalam mendukung dampak tersebut. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada orang-orangnya. Ketika karyawan tidak puas dengan kinerja mereka, organisasi dapat mengalami produktivitas yang lebih rendah, pergantian karyawan yang lebih tinggi, dan ketidakstabilan. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan dengan merekomendasikan agar karyawan lebih memahami motivasi intinsik dan termotivasi olehnya, sehingga menghasilkan peningkatan kepuasan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan masalah logis yang mencakup unsur-unsur yang diidentifikasi penting. Model yang baik dapat menjelaskan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan timbulnya atau terjadinya perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya perusahaan dan kompensasi.

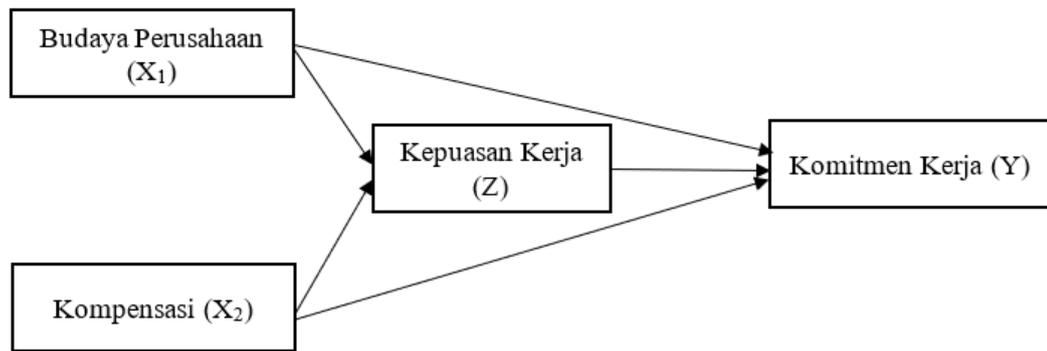
2. Variabel Intervening

Secara teori, variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen, sehingga menjadikannya hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel interveningnya adalah kepuasan kerja (Z)

3. Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan sebab akibat dari hadirnya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen kerja (Y).

Berdasarkan uraian variabel diatas, penelitian ini merumuskan kerangka konseptual yang dibangun sebagai berikut:



Gamabr 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

1. Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Perumahan Dano Permai.
2. Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja pada PerumahanDano Permai
3. Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PerumahanDano Permai
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor PerumahanDano Permai.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja pada Kantor PerumahanDano Permai
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor PerumahanDano Permai.