

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

- a. Neha Kumari & Nishat Afroz (2013)

Penelitian dengan judul “Dampak Komitmen Afektif dalam Kepuasan Hidup Karyawan” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran komitmen afektif dalam kepuasan hidup karyawan. Kepuasan hidup adalah perwujudan dari penilaian global tentang kehidupan seseorang yang diambil secara keseluruhan. Ini adalah evaluasi positif dari penilaian kondisi kehidupan seseorang. Dalam sampel penelitian ini termasuk 200 karyawan NTPC India dari Distrik Sonbhadra. Sampel terdiri dari karyawan manajerial yang secara sukarela berpartisipasi dalam penelitian ini. Data telah dianalisis dengan analisis deskriptif, korelasi, regresi linier, dan ANOVA. Hasilnya ditemukan bahwa komitmen afektif organisasi sangat signifikan terkait dengan kepuasan hidup di antara karyawan manajerial.

- b. Noer Hanifah(2016)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif (studi pada karyawan pt. petrokopindo cipta selaras gresik)”, bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif, dan kinerja karyawan serta peran mediasi komitmen afektif pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik yang berjumlah 67 karyawan dari kuisioner perhitungan hingga yang diproses. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Mark John Somers'&Dee Birnbaum (1998)

Penelitian dengan judul “Komitmen Terkait Pekerjaan dan Prestasi Kerja : Merupakan Sifat Kinerja yang Penting”. Studi ini menguji proposisi bahwa hubungan antara berbagai jenis komitmen terkait pekerjaan dan kinerja kerja dipengaruhi oleh bentuk komitmen dan segi kinerja yang dipertimbangkan. Hasil memberikan beberapa dukungan untuk pandangan ini. Seperti yang dihipotesiskan, keterlibatan pekerjaan hanya terkait dengan kinerja yang terkait dengan elemen pekerjaan yang secara intrinsik memberi penghargaan, dan komitmen karier secara positif terkait dengan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Namun, tanpa diduga, komitmen organisasi (baik afektif dan berkelanjutan)

tidak terkait dengan kinerja pekerjaan. Diskusi ini berpusat pada implikasi praktis dari temuan ini dan arahan untuk penelitian di masa depan.

d. *Sardana Islam Khan*, East West University, Bangladesh (2015)

Penelitian dengan judul “Apakah Komitmen Yang Efektif Mendapatkan Kinerja Karyawan? Bukti Dari Industri Perbankan Di Bangladesh” dalam penelitian ini penulismengeksplorasi disposisi pengaruh kontekstual pada hubungan kinerja, komitmen-komitmen afektif. Studi kasus multi-metode ini meneliti konteks kelembagaan sektor perbankan Bangladesh untuk kemungkinan pengaruhnya pada hubungan antara komitmen afektif dan kinerja pekerjaan di dua bank studi kasus di Bangladesh untuk tujuan replikasi literal. Penelitian ini menggunakan informasi dari wawancara dan diskusi kelompok fokus di antara 53 peserta dan hasil survei dari 436 responden dari bank-bank yang dipilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konteks eksternal dan internal memiliki dampak yang cukup besar pada sifat, persepsi dan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pekerjaan. Selain itu, diamati bahwa komitmen afektif tidak secara positif memprediksi kinerja karyawan di kedua bank. Hasil ini telah dijelaskan oleh konteks kelembagaan.

e. Ayman Bahjat Abdallah, Bader Yousef Obeidat, Noor Osama, Aqqad, Marwa Na'el Khalil Al Janini, Samer Eid Dahiyat (2016)

Penelitian dengan judul “Model Terpadu Keterlibatan Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Analisis Struktural di Sektor Perbankan Yordania“. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan timbal balik antara tiga konstruk perilaku keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, model struktural dikembangkan untuk menggambarkan interaksi antara konstruksi ini dan mengeksplorasi efek mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Survei berbasis kuesioner dirancang untuk menguji model yang disebutkan di atas berdasarkan dataset dari 315 karyawan yang bekerja di dua belas dari dua puluh enam bank yang beroperasi di ibu Kota Yordania, Amman. Model dan hipotesis yang diajukan diuji menggunakan analisis pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

2.2. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) (terdapat dalam (Bahjat Abdallah et al., 2017) komitmen organisasi terdiri dari tiga karakteristik yang meliputi:

1. keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi
3. yang kuat keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam (HANIFAH, 2016)) komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi itu.

Dalam penelitian sebelumnya, komitmen afektif atau afeksi positif terhadap organisasi, tercermin dalam keinginan untuk melihat organisasi berhasil dalam tujuannya dan perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi (Cohen, 2003) (dalam (Kehoe & Wright, 2013))

Menurut (HANIFAH, 2016) Karyawan yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan komitmen kontinuan. Karyawan dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi karyawan di perusahaan yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan Porter et al., 1974, Boxall et al., 2011 terdapat dalam (S. I. Khan, 2015) menyebutkan Komitmen afektif (AC) dapat didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi.

2.3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuace Commitment*)

Terdapat dalam (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002), Meyer dan Allen (1984) awalnya mengusulkan bahwa perbedaan dibuat antara komitmen afektif dan kelanjutan, dengan komitmen afektif yang menunjukkan keterikatan emosional pada, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi dan komitmen kelanjutan menunjukkan biaya yang dirasakan terkait dengan meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen. dalam (INDRIYANTI PERMATA, 2017) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) merupakan persepsi seseorang karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saat ini.

Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam (HANIFAH, 2016)) menyebutkan karyawan dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal.

2.4. Kepuasan Kerja(job satisfaction)

Seorang ASN dituntut bekerja dengan nyaman dan mampu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan penuh tanggung jawab. Sinambela (2011:256) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.(dalam (INDRIYANTI PERMATA, 2017)).

Definisi lain termasuk (Bahjat Abdallah et al., 2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang.

Sedangkan Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan bahwa saya puas dengan pekerjaan saya ((Aziri, 2011)

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) (dalam (Dinc, 2017)), aspek kepuasan diklarifikasikan terdiri dari gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dengan pengawasan.

Sedangkan (HANIFAH, 2016) menyebutkan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai Job Descriptive Index (JDI) yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, kualitas, rekan kerja, kesempatan promosi, dan gaji.

2.5. Kinerja (*performance*)

Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja pada tugas-tugas terkait pekerjaan (Dinc, 2017).

Kinerja pekerjaan adalah salah satu hubungan antara keterlibatan kerja dan hasil kerja, yang dalam kepuasan kerja organisasi (T. I. Khan & Akbar, 2014).

Sedangkan Mangkunegara (2011) (dalam (Damayanti et al., 2018)) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) (terdapat dalam (Damayanti et al., 2018)), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

2.6. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja

Dalam (Bahjat Abdallah et al., 2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang.

Menurut Allen dan Meyer (dalam (HANIFAH, 2016)) pengertian dari komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.

Teori kontrak psikologis menunjukkan bahwa pegawai negeri akan membalas dengan komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi mereka jika mereka merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap mereka; dan mengalami kepuasan dengan gaji, keamanan, otonomi, dan peningkatan karier - semua faktor yang merupakan penentu penting kepuasan kerja karyawan (Chordiya, Sabharwal, & Goodman, 2017).

Dalam hal ini Pegawai yang komitmen afektif akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan organisasi dan pegawai tersebut, sehingga kepuasan kerja pegawai akan tercapai.

Dari penjelasan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kepuasan Kerja

Meyer dan Allen. dalam (INDRIYANTI PERMATA, 2017) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) merupakan persepsi seseorang karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saat ini.

Dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai yang berkomitmen berkelanjutan untuk mencapai kepuasan kerja, tentunya dilakukan dengan harapan mendapatkan sesuatu dari organisasi. Dari penjelasan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3): Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) dalam (Damayanti et al., 2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Damayanti et al., 2018).

Dari penjelasan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2): Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja pegawai

Greenberg dan Baron (dalam (HANIFAH, 2016)) menyebutkan karyawan dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal.

Pegawai yang berkomitmen berkelanjutan akan melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin dengan target kinerjanya untuk mendapatkan suatu imbalan, dan penghargaan. Untuk merangsang pegawai dalam pencapaian kinerja pegawai, organisasi memberikan suatu imbalan dan penghargaan yang melakat pada tunjangan setiap pegawai tersebut.

Dari penjelasan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4 (H4): Komitmen berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja Pegawai

Suatu organisasi akan dikatakan berhasil apabila pelayanan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat/instansi. Pegawai yang berkomitmen afektif maupun berkomitmen berkelanjutan tentunya akan melaksanakan pekerjaannya sesuai target

kinerja masing-masing pegwainya, yang kemudian akan tercipta kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Dari penjelasan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5 (H5): Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

