

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan ekonomi yang semakin pesat di era globalisasi ini menuntut suatu perusahaan agar mampu mempertahankan eksistensinya di kalangan masyarakat luas. Kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi melainkan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memang ingin berkompetensi dan bekerja dengan keseriusan, seluruh kegiatan operasional yang akan dilaksanakan oleh perusahaan pastinya akan memerlukan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, memiliki keterampilan dalam menuangkan ide-ide baru, dan komitmen organisasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Moeheriono, 2016).

Pencapaian yang baik yang diperoleh oleh perusahaan tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia yang baik pula. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena merupakan penggerak utama dan elemen utama organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan utama organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Morse dalam Penggabean (2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan dan apa yang diperoleh. Kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Mebel Merry's. Perusahaan Mebel Merry's merupakan salah satu perusahaan mebel yang berada di daerah Tegalalang. Perusahaan Mebel Merry's merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan Mebel Merry's menerima segala jenis pesanan mebel seperti meja, kursi, dipan, ukiran, patung dan perabotan rumah tangga yang berbahan dasar kayu. Perusahaan Merry's penjualannya cukup lancar karena mereka tidak hanya memasarkan produknya di dalam negeri saja tetapi mereka juga melakukan ekspor keluar negeri.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi. Permasalahan yang terdapat pada Perusahaan Mebel Merry's, yaitu

adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Perusahaan Mebel Marry's peneliti menemukan fenomena tentang menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan karena belum mencapai hasil kerja yang optimal diindikasikan dari faktor gaji seperti tidak adanya tunjangan yang diterima oleh karyawan. Dimana tunjangan dapat memotivasi karyawan serta memberikan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi yang merupakan harapan bagi karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Robbins (1998) dalam Mamik (2014:88), motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan kerja yang buruk, sering absen dan lain sebagainya. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi pada perusahaan Mebel Marry's tentang kebutuhan rasa aman, seperti tidak adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja

yang diberikan kepada karyawan sehingga atusisme karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menurun serta tingkat kepuasan kerja karyawan rendah yang menyebabkan karyawan tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang menimbulkan rasa jenuh pada karyawan kemudian berimbas pada penurunan kinerja perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan membangkitkan antusiasme kerja karyawan.

Dari fenomena tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syamsul (2017) dan Machfut (2017), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahma (2018), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) menyatakan keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Hamzah (2015 : 78) menyatakan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki setiap orang merupakan suatu karakteristik yang menonjol, dan seseorang mengidentifikasikannya dengan cara-cara berperilaku dan berfikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam waktu yang lama.

Keterampilan dilakukan agar tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila karyawan berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan didapat melalui keahlian dari diri sendiri maupun dari pengalaman. Untuk mengembangkan kemampuan tersebut, karyawan itu perlu memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membentuk sikap yang layak pada tugas yang akan dilakukannya. Owner di perusahaan Mebel Marry's menyatakan bahwa keterampilan dari beberapa karyawan masih sangat kurang, seperti keterampilan dalam memotong kayu, pemahatan, dan pengecatan, yang merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh karyawan Perusahaan Mebel Marry's. Hal berikut dapat dibuktikan dengan melihat hasil produksi pada perusahaan Mebel Marry's pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Produksi Kursi dan Meja Perusahaan mebel Marry's
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Produksi	Sampel	Jumlah Kerusakan	Proporsi kerusakan (P)
1	Januari	110	60	3	0,05
2	Februari	100	60	2	0,03
3	Maret	105	60	1	0,01
4	April	125	60	3	0,05
5	Mei	150	60	2	0,03
6	Juni	115	60	1	0,01
7	Juli	145	60	4	0,06
8	Agustus	155	60	3	0,05
9	September	160	60	3	0,05
10	Oktober	200	60	1	0,01
11	November	175	60	0	0
12	Desember	250	60	2	0,03
	Jumlah	1790	720	25	0,38

Sumber : Owner Perusahaan Marry's

Perusahaan Mebel Marry's memproduksi kursi dan meja secara terus menerus sejak awal tahun 2021, dan mulai meningkatkan produksi kursi dan meja sejak akhir tahun 2021. Berdasarkan Tabel 1.1 merupakan tabel produksi kursi dan meja yang dibuat oleh perusahaan Mebel Marry's dalam kurun

waktu selama dua belas bulan. Data tersebut menunjukkan data produksi dan berapa persen proporsi kerusakan yang terjadi setiap produksi. Dari tabel diatas terlihat bahwa kerusakan produksi paling banyak terjadi pada bulan Juli dengan jumlah kerusakan sebanyak 4 buah.

Proporsi kerusakan mebel kursi dan meja selama setahun yaitu 0,38 dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Keterampilan yang dimiliki karyawan pada perusahaan Mebel Marry's telah dilaksanakan dengan baik tetapi tidak sangat sempurna dikarenakan dalam setiap kali produksi masih ada saja jumlah kerusakan yang terjadi seperti pemotongan kayu yang tidak sesuai, pemahatan yang kurang rapi dan pengecatan yang kurang merata. Hal ini menunjukkan bahwa kurang terampilnya karyawan dalam bekerja.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elim Layuk, Hasmin Tamsah dan Ikhsan Kadir (2017) menunjukkan bahwa keterampilan memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki keterampilan yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga bisa memberikan kepuasan terhadap organisasi maupun karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerry Richard dan Jantje Sepang (2018) menunjukkan bahwa keterampilan memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, karena meskipun karyawan bekerja dengan memiliki keterampilan saja tidak akan cukup untuk mencapai kepuasan kerja, hal tersebut hanya memberikan pengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Rismawan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Novriyadi (2015), menyatakan jika komitmen organisasi rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga rendah. Robbins (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan untuk berpihak kepada suatu organisasi dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenal dan terikat dalam satu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan perusahaan Mebel Marry's, permasalahan yang dijumpai terkait dengan menurunnya komitmen organisasi yaitu tentang signifikansi dalam menyelesaikan tugas diindikasikan dari tingkat konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti orderan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu 1 minggu tidak mampu diselesaikan dalam batasan waktu tersebut dikarenakan adanya karyawan yang melakukan absensi dalam setiap bagiannya. Selain itu permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah permasalahan tentang kurangnya pemahaman terhadap pentingnya absensi, agar bisa menyelesaikan pesanan mebel tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat data absensi karyawan Perusahaan Mebel Marry's pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Absensi karyawan Perusahaan Mebel Marry's
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5= (3x4)	6	7= (5-6)	8=(6:5) x100%
1	Januari	30	25	750	20	730	2,66
2	Februari	30	22	660	23	637	3,48
3	Maret	30	24	720	24	696	3,33
4	April	30	23	690	17	673	2,46
5	Mei	30	24	720	15	705	2,08
6	Juni	30	23	690	22	668	3,18
7	Juli	30	25	750	23	727	3,06
8	Agustus	30	24	720	24	696	3,33
9	September	30	24	720	22	698	3,05
10	Oktober	30	24	720	20	700	2,91
11	November	30	23	690	25	665	3,62
12	Desember	30	24	720	22	698	3,05
Jumlah			285		257	8,293	36,21
Rata – Rata			23		21,41	691	3,17

Sumber : Perusahaan Mebel Marry's

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada perusahaan Mebel Marry's pada tahun 2021 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,17%, ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3,00%, dan diatas 3,00% sampai dengan 10% dianggap tinggi (Mudiarta, 2012:93). Hal ini memberikan bahwa gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkatan yang tidak baik. Tingginya tingkat absensi disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak datang bekerja, kehadiran

yang kurang tepat waktu, serta melebihi waktu istirahat yang telah ditentukan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan sebagian karyawan perusahaan Mebel Marry's mereka mengatakan bahwa mereka melakukan absensi karena ada upacara keagamaan yang tidak bisa ditinggalkan. Hal inilah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi yang berdampak pada kepuasan kerja setiap karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahab (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini terjadi karena komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan enggan meninggalkan organisasi, sehingga akan merasakan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang disajikan diatas dan adanya permasalahan yang ditemui yang berkaitan dengan Motivasi, Keterampilan dan Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan dalam memproduksi mebel, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang ada pada Perusahaan Mebel Marry's, maka dengan itu peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan**

Kerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel Marry's Di Kabupaten Gianyar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel Marry's di Kabupaten Gianyar?
- 1.2.2 Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel Marry's di Kabupaten Gianyar?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel Marry's di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel Marry's di Kabupaten Gianyar.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel Marry's di Kabupaten Gianyar.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mebel marry's di Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal berikut :

- 1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan yang berhubungan dengan motivasi, keterampilan dan komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat praktis

1) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana dan masukan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi, keterampilan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja itu sendiri.

2) Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterampilan serta memperluas wawasan dan cara berpikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui pengaruh motivasi, keterampilan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal Setting Theory merupakan teori yang ditetapkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan memiliki komitmen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia akan mencapai tujuan individu dan organisasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019).

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Khairul Umam (2015:23) kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang cenderung mencerminkan pengalaman di masa sekarang waktu lampau dari pada harapan masa depan.

Menurut Sutarto Wijono (2015:89) kepuasan kerja ialah suatu sikap positif yang diberikan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas.

Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap produktifitas kerja. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang Kepuasan Kerja yang di paparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap dan perasaan yang negative maupun positif yang dimiliki oleh seseorang yang timbul dari tanggung jawab yang mereka dapat dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2014:36) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

(1) Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik - karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang middle, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

(2) Penghargaan Yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

(3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

(4) Hubungan interpersonal

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor

penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

3) Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015:275) ada beberapa teori tentang Kepuasan Kerja yang cukup terkenal yaitu :

(1) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori Ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat perbedaan, tetapi perbedaan yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang terjadi,

(2) Teori Keadilan (Equity theory)

Teori keadilan berfokus berfokus pada faktor situasi kerja dengan memecahkan pekerjaan menjadi elemen komponen atau aspek pekerjaannya dan melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan dengan masing-masing aspek. Komponen utama dari teori ini adalah "input", "hasil" dan "keadilan dan ketidakadilan". Teori keadilan berguna untuk memaksa manager mengenali bahwa pekerjaan mempengaruhi karyawan dengan berbagai cara. Misalnya persepsi seorang tenaga kerja terhadap jumlah honor yang diterimanya berdasarkan kerjanya

dengan persepsi honor yang secara actual. Jika individu mempersepsikan jumlah yang diterima sebagai lebih besar daripada yang diterima, maka akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya jika mempersepsikan bahwa yang diterima kurang dari yang diterima maka akan merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah bahwa seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperolehnya.

(3) Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Teori ini mengusulkan bahwa setiap karyawan memiliki dua rangkaian kebutuhan yaitu *motivation factors* dan *hygiene factors*. Kebutuhan motivator dikaitkan dengan pekerjaan aktual itu sendiri dan seberapa menantang yang diberikannya memenuhi kebutuhan motivator yang memuaskan faktor-faktornya yaitu kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, dan keamanan. Sedangkan kebutuhan *hygiene factors* dikaitkan dengan konteks fisik dan psikologis dimana pekerjaan dilakukan, aspeknya seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, jumlah gaji dan kemajuan.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dan Hobin (2006: 102), mengklarifikasi faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek antara lain:

(1) Pekerjaan itu sendiri

Penilai mengukur pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki kepuasan atau tidak.

(2) Pimpinan

Seseorang yang senantiasa memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

(3) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

(4) Rekan kerja

Hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan..

(5) Lingkungan kerja

Lingkungan yang di dalamnya terdapat perabotan, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Selain itu, menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2010:110), menyatakan bahwa motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong,

mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Sedangkan Strooner (dalam Notoatmojo, 1998:115), motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat serta menambah kontribusi karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2) Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Edison et al. 2017) teori-teori motivasi itu antara lain:

(1) Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan Abraham Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan yang paling mendasar, seperti makan, minum, bernapas, tidur, sandang dan juga papan atau rumah.
- b. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan yang paling mendasar, seperti makan, minum, bernapas, tidur, sandang dan juga papan atau rumah.

- c. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman dan tindak kekerasan.
- d. Kebutuhan Sosial, kebutuhan yang mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.
- e. Kebutuhan Harga Diri, kebutuhan individu untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.
- f. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki, pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya yang mencakup potensi, pertumbuhan dan pemenuhan diri sendiri

(2) Teori Erg Alderfar

Clayton Alderfar mereformulasikan teori Abraham Maslow dengan melakukan modifikasi dan pengurangan dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.
- b. Kebutuhan Berhubungan, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan, yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian dan kreatifitas.

(3) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan teori yang disebut Teori Dua Faktor, yaitu:

- a. Faktor Motivasi, yaitu faktor yang memberikan pekerja dengan kepuasan kerja, seperti pengakuan akan usaha dan hasilnya yang membuat pekerja tersebut lebih efisien.
- b. Faktor Kesehatan (Hygiene), yaitu faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:150), ada beberapa jenis motivasi antara lain sebagai berikut :

(1) Motivasi Positif

Dengan adanya motivasi positif maka semangat kerja bawahan akan semakin semangat. Misalnya seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberi hadiah atau reward kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau mereka yang memenuhi target standar perusahaan.

(2) Motivasi Negatif

Dengan adanya motivasi negatif semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum. Maksudnya adalah seorang manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

4) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:29), ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut :

- (1) Untuk mendorong gairah serta semangat kerja karyawan
- (2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- (4) Meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkat absesnsi karyawan
- (5) Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- (6) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- (7) Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- (8) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
- (9) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

5) Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip (Edison et al. 2017), ada beberapa indikator motivasi antara lain :

- (1) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologi manusia seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
- (2) Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.
- (3) Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- (4) Kebutuhan Harga Diri, kebutuhan yang ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yakni

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.

- (5) Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi diri.

2.1.4 Keterampilan

1) Pengertian Keterampilan

Lian (2013) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Keterampilan merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu yang bermanfaat Robbins (2014:10).

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Suprihatiningsih (2016:7), mengemukakan keterampilan adalah kemampuan melakukan gerakan otot secara otomatis, tanpa difikirkan. Metode yang digunakan untuk melatih keterampilan fisik ini adalah metode Drill, yaitu melatih dengan diulang-ulang tanpa melalui proses berfikir, sampai akhirnya dapat dikuasai secara otomatis. Suprihatiningsih (2016:7) juga menambahkan bahwa keterampilan dapat pula menyangkut keterampilan intelektual (Intellectual skill).

Hasibuan (Zaitul, 2020:251) mengemukakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. Keterampilan dapat dilihat melalui minat atau bakat yang dimiliki individu

untuk dapat menyelesaikan tugas dan menjalankan tugas dengan maksimal. Keterampilan seseorang dapat dilihat dari seberapa baik seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan yang ada diperusahaan mebel, dan berkomunikasi antar sesama karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat menurut sumber yang berbeda di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan kecakapan, kesanggupan, dan kekuatan atau performasi seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang diinginkannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Fathurrohman (2017:68-69) mengatakan faktor – faktor yang memperngaruhi keterampilan adalah sebagi berikut :

(1) Mempersepsikan

Mempersepsikan merupakan keterampilan menggunakan berbagai isyarat sensor untuk melakukan aktivitas motorik seperti keterampilan menerjemahkan isyarat indra. Kata kunci yang digunakan dalam keterampilan ini adalah: memilih, menggambarkan, mendeteksi, membedakan, mengidentifikasi, mengisolasi, dan menghubungkan.

(2) Menyiapkan

Menyiapkan merupakan meningkatkan kesiapan fisik, mental, dan emosional untuk melakukan suatu tindakan, Kata kunci yang digunakan dalam keterampilan ini adalah: memulai, menyajikan, menerangkan, bergerak, menghasilkan, berkreasi, dan menyatakan.

(3) Menanggapi respon

Menanggapi merupakan tahap awal dalam keterampilan belajar yang kompleks adalah keterampilan meniru dan trial and error. Ketepatannya ditentukan latihan. Kata kunci yang digunakan adalah mengcopy, mengikuti jejak, memper banyak, merespon, dan bereaksi.

(4) Mekanis

Mekanis merupakan tahap peralihan dalam belajar melalui pengembangan kebiasaan dan melakukan gerakan yang didukung dengan keyakinan dan rasa percaya diri. Kata kunci yang digunakan adalah merakit, mengkalibrasi, membangun kontruksi, membongkar, menampilkan, mengikat, memperbaiki, memanaskan, memanipulasi, mengukur, mencampur, mengorganisasikan, membuat sketsa.

(5) Mengembangkan respon yang kompleks

Mengembangkan merupakan keterampilan direfleksikan dalam gerak yang kompleks. Kemahiran ditujukan menggunakan energy minimal. Kategori ini termasuk melakukan kegiatan tanpa ragu-ragu, dan aksi otomatis.

(6) Adaptasi

Adaptasi merupakan keterampilan yang dikembangkan dengan baik secara individu dapat memodifikasi pola pergerakan sesuai persyaratan khusus. Kata kunci yang digunakan adalah menyesuaikan, mengubah, menata kembali, mereorganisasi, merivisi, dan memvariasikan.

(7) Orisinalitas

Orisinalitas merupakan keterampilan yang dibuat dengan gerakan baru sehingga sesuai dengan keadaan tertentu. Pembelajaran menekankan

pada pengembangan kreativitas yang berlandaskan keterampilan tinggi.

3) Indikator Keterampilan

Menurut Robbins (2000) keterampilan mempunyai beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

(1) Keterampilan Dasar (Basic Literacy Skill)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar, menghitung dan lain-lain.

(2) Keterampilan Teknik (Technical Skill)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan computer, mengukur, teknik mengecat agar bisa merata dan lain-lain.

(3) Keterampilan Interpersonal (Interpersonal Skill)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

(4) Keterampilan Menyelesaikan Masalah (Problem Solving Skill)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang karyawan untuk berpihak pada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional (Wibowo, 2017:67).

Menurut Sopiah (2018) Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan terhadap organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali organisasi dan terikat didalam organisasi tersebut. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi.

Menurut Suwardi (2011), komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Djati dan Khusaini (dalam Budianto, 2014), komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses

mengekspresikan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) merupakan tingkah laku yang dimiliki oleh karyawan yang bertujuan untuk memajukan suatu organisasi . Tingkahlaku tersebut bisa berupa hasil kerja, dan lamanya mereka bertahan dalam organisasi tersebut. Komitemen Organisasi berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari organisasi, kesetiaan dan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan kemampuan karyawan untuk berkorban demi pencapaian tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional karyawan juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor (McShane dan Glinow, 2010: 113) yaitu :

(1) Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu,

organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

(2) Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

(3) Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

(4) Keterlibatan Pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai

melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

(5) Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling menghormati dan saling mengarahkan agar timbul kepercayaan

3) Dampak Komitmen Organisasi

Dampak Komitmen organisasi menurut Sopiah (Priansa, 2016:236) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu :

(1) Dampak komitmen organisasi terhadap karyawan.

Bila komitmen organisasi seorang karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap perkembangan karirnya di perusahaan, lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun dan bersikap loyal terhadap perusahaan. Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan menurun, prestasi kerja rendah, tingginya absensi, bermalas-malasan dalam bekerja.

(2) Dampak komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Bila komitmen organisasi seorang karyawan tinggi maka akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan berdampak pada tingginya absensi, tindakan kerusuhan yang

mengakibatkan reputasi perusahaan menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan menurunnya laba perusahaan.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada tiga dimensi dari indikator komitmen organisasi yaitu :

(1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen Afektif merupakan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya. Penyebab munculnya komitmen ini karena karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, karakteristik individu, feed back dari pemimpin, dan berbagai keahlian.

(2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen Berkelanjutan merupakan komitmen yang berdasar pada kecemasan seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah didapatkan ketika berada di organisasi, seperti fasilitas, gaji. Penyebab timbulnya komitmen berkelanjutan yaitu, umur, jabatan, dan berbagai fasilitas dan berbagai tunjangan yang didapatkan.

(3) Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen Normative merupakan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Karena adanya kesadaran bahwa komit terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan maka dalam melaksanakan penelitian harus didukung dan diperkuat oleh penelitian

terdahulu yang berfungsi sebagai referensi dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berikut beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang beranekaragam sehingga dapat menjadi referensi selama melaksanakan penelitian :

- 2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomariah, (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santosa Pratama Karangsari Banyuwangi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tridaya Eramina Bahari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan.
- 2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Andy Adam (2021) tentang Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service

Center) di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara persial Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.4 Penelitian yang dilakukan oleh Musarofah (2021) tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.5 Penelitian yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung (2018) tentang Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara tidak langsung profesionalisme melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung keterampilan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2.2.6 Penelitian yang dilakukan oleh Henderina dan Ernamaiyanti (2018) tentang Pengaruh Keterampilan Manajerial Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel keterampilan manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.
- 2.2.7 Penelitian yang dilakukan oleh Viska Winata (2021) tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan variabel keterampilan terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang.
- 2.2.8 Penelitian yang dilakukan oleh Nyoto (2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. Dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan,

motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Universitas Riau.

2.2.9 Penelitian yang dilakukan oleh Fery Wongso (2022) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Maha Manggala Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Maha Manggala Makmur.

2.2.10 Penelitian yang dilakukan oleh Wirdayani Wahab (2021) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.