

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting dalam perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam kelancaran suatu organisasi. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara mengelola sumber daya manusia secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja sendiri

merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2007:155) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat terhadap karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, iklim kerja, komitmen dan lain sebagainya. Umumnya pada seluruh perusahaan, tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh yang positif diantaranya mengurangi jumlah *turnover*, meningkatkan kedisiplinan serta kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Menurut Manullang (2010:112) kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2014:203), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan

seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat dia bekerja maka dia akan merasa puas dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian dari Mulyana (2018) bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas – tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan Wibowo (2017)

Suatu perusahaan membutuhkan komitmen agar sumber daya manusia yang kompeten dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan tentunya selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, memenuhi kepuasan pelanggan dan lain-lain. Namun permasalahan pencapaian tujuan ini tidak sesederhana yang dipikirkan pihak manajemen. Kendala-kendala utama yang dapat timbul terutama dapat berasal dari para

karyawannya, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi tersebut. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono, 2005). Hasil penelitian dari Naziro (2020) tentang pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa diketahui bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar merupakan perusahaan BUMD yang bergerak dalam bidang pengelolaan pasar. Perumda Pasar ini beralamat di Jalan Hasanudin No 1 Denpasar. perusahaan ini dituntut untuk mengelola pasar yang dinaungi dengan baik agar pedagang maupun masyarakat yang beraktifitas di dalam pasar agar merasa aman dan nyaman. Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar memiliki visi dan misi yaitu mewujudkan pasar rakyat yang berwawasan budaya sebagai pusat pertumbuhan ekonomi kerakyatan serta menerapkan manajemen pengelolaan pasar yang baik melalui good corporate governance (transparansi, mendirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban dan

kewajaran). Data kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Kinerja Karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar
Tahun 2019**

Bulan	Target	Realisasi
Januari	3.212.761.983	2.582.792.941
Februari	3.212.761.983	2.581.049.378
Maret	3.212.761.983	2.368.957.867
April	3.212.761.983	3.412.676.301
Mei	3.212.761.983	3.364.142.715
Juni	3.212.761.983	2.380.368.756
Juli	3.300.395.073	3.648.255.317
Agustus	3.300.395.073	3.240.980.344
September	3.300.395.073	3.513.149.200
Oktober	3.300.395.073	3.458.479.260
Nopember	3.300.395.073	3.274.935.834
Desember	3.300.395.073	3.882.133.816

Sumber: Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data realisasi perusahaan selama satu tahun pada tahun 2019 di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar untuk beberapa bulan belum mencapai target yang ditetapkan. Peningkatan realisasi di perumda pasar sewakadarma terjadi secara berkala tapi tidak meningkat terlalu banyak bahkan sempat mengalami penurunan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Fenomena yang terjadi akibat penurunan realisasi tidak mencapai target yang ditetapkan untuk beberapa bulan dapat terjadi karena ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya yang cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa atau asal-asalan.

Tabel 1.2

**Besaran Gaji Berdasarkan Golongan yang Diterima Oleh Karyawan
Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar**

Golongan	Masa Kerja	Gaji Pokok
A1	0 - 27 Tahun	Rp. 1.289.400 - Rp. 1.786.200
A2	0 - 27 Tahun	Rp. 1.386.400 - Rp. 1.864.800
A3	0 - 27 Tahun	Rp. 1.436.700 - Rp. 1.932.100
A4	0 - 27 Tahun	Rp. 1.488.500 - Rp. 2.001.700
B1	0 - 33 Tahun	Rp. 1.391.700 - Rp. 2.405.500
B2	0 - 33 Tahun	Rp. 1.720.900 - Rp. 2.492.500
B3	0 - 33 Tahun	Rp. 1.783.000 - Rp. 2.582.500
B4	0 - 33 Tahun	Rp. 1.847.500 - Rp. 2.675.800
C1	0 - 33 Tahun	Rp. 1.964.000 - Rp. 2.814.900
C2	0 - 33 Tahun	Rp. 2.032.900 - Rp. 3.017.800
C3	0 - 33 Tahun	Rp. 2.106.100 - Rp. 3.126.800
C4	0 - 33 Tahun	Rp. 2.182.200 - Rp. 3.239.500

Sumber: Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang telah ditentukan oleh pemerintah Kabupaten/Kota Denpasar pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.770.260. Hanya karyawan yang menduduki jabatan, yang menerima upah diatas UMK Kabupaten Denpasar, serta karyawan juga menerima tunjangan hari raya sebesar 1 kali gaji dalam satu tahun.

Dengan memberikan insentif dan tunjangan akan membuat karyawan merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah, sehingga dapat memberikan rasa senang dan mencintai pekerjaannya yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerjanya sebagai karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti mencoba mengkaji kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar”.**” Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan guna mengambil kebijakan dalam menentukan langkah yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar?
- 2) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

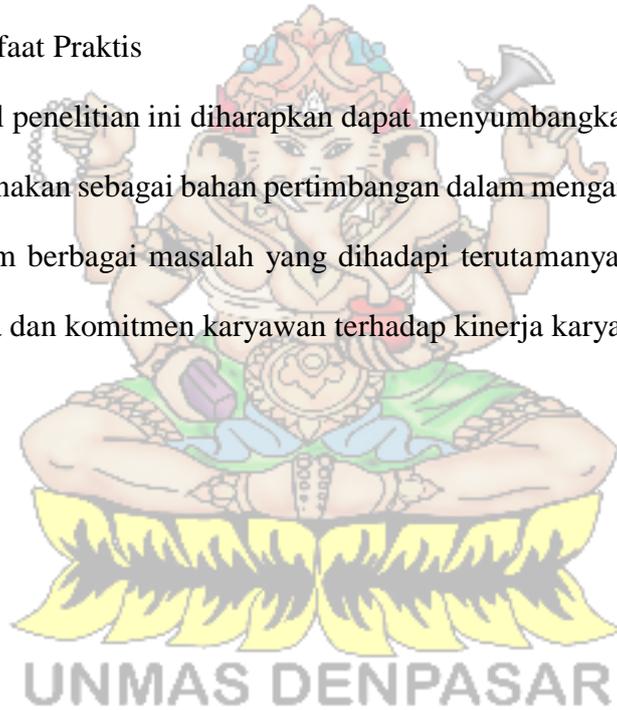
Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa goal-setting theory berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran

lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengawasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya di terima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Menurut Luthans (2006:431) kepuasan kerja yaitu hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2003:295). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko (2000:193). Kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif maupun negatif dari karyawan

yang mencerminkan apakah karyawan itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat absensi, *turnover*, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah begitu pun sebaliknya jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka berpengaruh terhadap *turnover* yang tinggi.

2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini 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 *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori

keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai

untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan antasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins, (2015: 181-182) mengemukakan beberapa indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan

kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka dipersepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-kepribadian” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3 Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2007:78), komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008:100), komitmen karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir dan gaji, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen diartikan

secara umum sebagai derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama Jackson (2008:155).

Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, makin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Bentuk Komitmen Karyawan

Menurut Soetjipto (2007:122), Argyris mengemukakan dua bentuk komitmen yaitu:

- a. Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini, karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang diberikan.
- b. Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Perberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemajuan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Manfaat Komitmen Karyawan

Steets dan Porter (2011:125), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen karyawan, yaitu:

a. Prestasi Kerja

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

b. Keterlambatan dan Absensi

Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

c. Pergantian Tenaga Kerja (*Turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

4. Indikator Komitmen Karyawan

Indikator yang dikembangkan oleh Mowday et al. dalam Meidiana (2015:165), yaitu:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Menurut Mangkunegara (2009:19), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dessler (2000:94), kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), kinerja yaitu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan dapat tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab secara terencana dalam waktu tertentu. Penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira (2007:155), yaitu :

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan

kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance operasional*) pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurang adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sebenarnya.

Menurut Nawawi (2011:38), penilaian kinerja merupakan proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangan Martoyo (2009:132)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran deskripsi yang secara periodik dan sistematis tentang tenaga kerja.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development :

- a. Prestasi nilai yang dicapai individu.
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. Prestasi yang dikembangkan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins dalam Rosman (2014:142), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hal *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai perbandingan dalam penyusunan skripsi ini digunakan lima skripsi sejenis, antara lain:

- 1) Brahmasari (2008) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian disebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan dikembangkan dari Guritno dan Waridin (2005), mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi, mampu menciptakan kreativitas, mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja.
- 2) Prabowo (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Balecatur Sleman Yogyakarta. Pada penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Balecatur Sleman Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis

data yang digunakan yaitu regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis buat saat ini adalah sama-sama menggunakan variable kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada lokasi yang diteliti dimana lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Balecatur Sleman Yogyakarta, sedangkan penelitian yang penulis buat saat ini mengambil lokasi di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

- 3) Putri dan Raharjo (2015), berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner pada 65 karyawan dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi dengan aplikasi SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis buat adalah dari segi lokasi, dimana penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta, sedangkan penelitian yang penulis buat saat ini mengambil lokasi di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 65 sampel sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan 87 sampel. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang komitmen dan kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010), dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 dari karyawan dan pelanggan BMT di daerah jepara. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nasabah BMT di Kecamatan Jepara. Berdasarkan penelitian tersebut, perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah dari segi lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Koperasi BMT di Kecamatan Jepara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Persamaannya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas komitmen dan kinerja karyawan.
- 5) Penelitian kelima dilakukan oleh Zendri dan Masdupi (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanah Datar. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanah Datar.