

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengolah orang secara efektif dan efisien untuk dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengolahnya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Edy (2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Hasibu (2019;10) dalam Nama (1967) mengatakan: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selanjutnya Armstrong dalam Ryan et al, (2020) mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, prinsip dasar, pertama: Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut.

Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan sumber manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Tangkis dalam Ryan et al., (2020) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan dan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja Dahlan et.al, (2017) dalam (Ryan et al., 2020) maka dari itu sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayungan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM

yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir. Dan hubungan industrial lainnya.

Dari pemikiran para ahli diatas maka pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Tujuan Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2015) dalam (Handoyo, 2019) sebagai berikut:

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara ilegal.
- b. Mengimplemtasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer guna mencapai tujuannya.

- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Berindak sebagai pemelihara strategi standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### **3. Fungsi Sumber Daya Manusia**

Adapun dua fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) dalam Handoyo, (2019) sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial
  - 1.) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
  - 2.) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
  - 3.) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
  - 4.) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimbangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1.) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.) Pengembangan

Pengembangan (*Develoment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .

3.) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4.) Pengintergrasian

Pengintergrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 5.) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 6.) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 7.) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:84) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Aryanti (2014:147) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target atau sasaran. Kinerja merupakan suatu hasil yang

dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013:13).

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Prawirosentono (2012), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerja tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, (Benardin dan Russel dalam Siregar, 2021:13).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

## **2. Tujuan Kinerja Karyawan**

Fahmi (2014:131) mengemukakan tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan

- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja dalam suatu perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia, baik pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, baik faktor yang berasal dari dalam sumber daya manusia itu sendiri maupun di luar dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189), adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Kepribadian
- d. Rancangan kerja
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Loyalitas
- k. Lingkungan kerja
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja



Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

#### **4. Indikator kinerja karyawan**

Robbins (2016;260) indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja, adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas

b. Kuantitas

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

c. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud dengan menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya

d. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan.

## **C. Komitmen Karyawan**

### **1. Pengertian 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. Pengertian komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Luthan dalam Mathematics (2016 ) komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi mereka berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya perusahaan.

Ivancevich, dkk (2008:184), menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat di antaranya: perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011;223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Komitmen biasanya lebih

kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan, komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **2. Manfaat Komitmen dalam Organisasi/Perusahaan**

Juniarari (2011:85) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Para pekerja yang akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Aspek-Aspek Penting Komitmen karyawan

Luthans dalam Chaniago (2016;65) dalam (Tulisan, 2019) mengatakan komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama:

#### a. Identifikasi

Identifikasi akan terlaksanakan dengan baik dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi tersebut. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi.

#### b. Keterlibatan

Keterlibatan karyawan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antara sesama rekan kerja.

Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

#### c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna untuk mempererat hubungan dengan organisasi yaitu dengan mengorbankan kepentingannya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi di

mana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.

#### **4. Indikator Komitmen Karyawan**

Indikator komitmen karyawan dalam bekerja menurut Melinda & Syahril (2022) sebagai berikut:

a. Loyal

Pegawai yang mempunyai sikap loyal untuk menjalankan tugas secara penuh kesadaran akan berdampak baik bagi perusahaan.

b. Disiplin

Disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana penting dalam sebuah perusahaan.

c. Bertanggung jawab

Pentingnya tanggung jawab dalam diri pegawai agar tidak mengalami kegagalan atau kerugian untuk perusahaan maupun pihak lainya.

#### **D. Kepuasan Karyawan**

##### **1. Pengertian Kepuasan kerja karyawan**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011:263).

Greenberh dan Baron (2003;148), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap

pekerjaan mereka. Sementara itu, (Vecchio 1995:124), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:106), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan intraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu; menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

## **2. Manfaat kepuasan karyawan dalam organisasi/perusahaan**

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

### **a. Meningkatkan produktivitas**

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal.

### **b. Menumbuhkan sikap loyalitas**

Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri

### **c. Meningkatkan pelayanan perusahaan**

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Selain itu, kepuasan kerja para pegawai kian tumbuh, pada akhirnya karyawan yang bekerja dalam bidang pelayanan juga semakin baik.

## **3. Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui

karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Allen dan Meyer dalam Novita, dkk, (2016:39), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja yaitu;

a) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan

b) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multimensi dalam kepuasan kerja

c) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja

d) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan

e) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu

f) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerjasama dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik tidak ada masalah kepuasan kerja



## **E. Penelitian terdahulu**

1. Qureshi et al (2011) yang melakukan penelitian tentang “Impact of Job Satisfaction and Employee Commitment on Employee Performance, evidence from Pakistan” di dalam penelitian ini disebutkan bahwa adanya faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen yang meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.03. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.00. Kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 0.11%.
2. Hasil penelitian dari Novita, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Andry (2019) dalam (ICES, 2021) dengan judul ”pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) kabupaten Pelalawan” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada badan perencanaan dan pengembangan daerah kabupaten Palalawan.

4. Novita, dkk. (2016) meneliti tentang "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim, Malang) " Hasil Uji simultan (uji F) menunjukkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Novianta (2020) dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta)" .Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dari sejumlah populasi karna mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian variabel berikutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Sekaeran dan Bougie (2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X1), variabel kepuasan karyawan (X2).

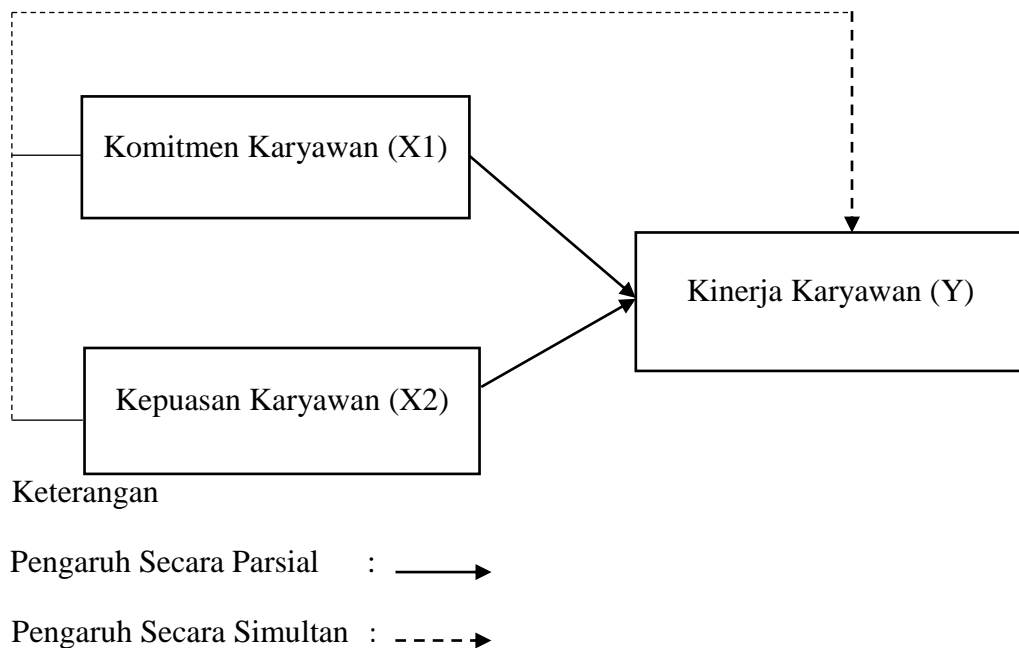
Adapun pengertian dari kinerja itu sendiri menekankan apa dan bagaimana hasil yang akan dicapai. Dalam menciptakan kinerja yang baik dan efisien diperlukannya komitmen karyawan, dan kepuasan kerja karyawan, sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan akan membuat karyawan patuh dan semangat dalam bekerja sesuai yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian maka kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut: Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X1) dan variabel Kepuasan Karyawan (X2).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



**G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan latar belakang, teori-teori, jumlah teori hasil penelitiannya sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Gambaran tentang Komitmen, Kepuasan karyawan dan Kinerja karyawan, pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang cukup baik.
2. Komitmen dan kepuasan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang
3. Komitmen dan kepuasan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kantor pusat Kota Kupang