

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019). Untuk mencapai hal tersebut diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang handal yang mampu merencanakan kegiatan, pengembangan, pemeliharaan, serta mengelola SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Masram & Mu'ah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai saran-saran secara keseluruhan yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” MSDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, *staffing*, memimpin, dan mengendalikan. Sumber Daya Manusia dalam hal ini merupakan aset penting organisasi yang menjadi perencanaan dan juga pelaku aktif dari setiap kegiatan dalam organisasi.

## **2. Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2011:147) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan yang pasti keyakinan dan nilai-nilai dengan kata lain adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasinya dan merupakan proses yang berkelanjutan melalui mana peserta organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:69) dalam (Wibowo, 2017) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang tetap tinggal dalam organisasinya atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Menurut Meyer & Allen (1997) dalam (Nurlaila & Buamonabot, 2019) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat

pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan pengertian - pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi adalah seseorang yang bekerja dengan sungguh - sungguh memiliki talenta yang lebih besar kepada organisasi meningkatkan kompetensi dalam memajukan suatu karinya untuk mempertahankan anggotanya dalam berorganisasi.

Menurut Nurrahmi, dkk (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kejujuran dalam pekerjaan, Perhatian, Kepedulian dan kepercayaan, Perbedaan karakteristik individu (usia tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan), Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, Karakteristik struktural, Pengalaman dalam kerja, Kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam (Jaros, 2007) variabel komitmen organisasi diukur melalui persepsi responden terhadap tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen yang didasari pada ikatan emosional karyawan berkembang bersama organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif
- b. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi, misalnya berakar pada norma timbal balik

- c. Komitmen Kelanjutan (*Continuence commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan berdasarkan biaya yang dirasakan, baik ekonomi dan sosial, dari meninggalkan organisasi

### 3. Kepuasan Kerja

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan orang dapat berdeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2017)

Ekobelawati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penelitian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan diungkapkan kedalam berbagai macam cara selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab. Menurut Robbins (91:2003) dalam (Widiarti & Dewi, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu harapan seorang pegawai yang timbul berupa perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Namun apabila pegawai tidak puas terhadap faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktivitas rendah, kebosanan dalam bekerja. Menurut Smith & Kendall (1963) dalam (Yulian , 2015) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Widiarti & Dewi, 2016). Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengalami bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berupaya semaksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya sebagai bentuk rasa akan kepuasan yang dimilikinya.

Menurut Zainal, dkk (2014) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

a. Faktor intrinsik

Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya

b. Faktor ekstrinsik

Faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, intrinsiknya dengan karyawan lain, sistem penggajiannya dan sebagainya.

Cekmecelioglu *et al*, (2012) dalam (Saputra & Wibawa, 2019) variabel kepuasan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap lima indikator kepuasan kerja yaitu:

a. Prestasi adalah perasaan yang timbul dalam diri pegawai mengenai kepuasan pribadi yang diperolehnya dari prestasinya dalam perusahaan sehingga di hargai oleh perusahaan

b. Pengakuan adalah suatu perasaan yang timbul dari pegawai terhadap pengakuan yang dilakukan oleh perusahaan atas penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaannya

- c. Pekerjaan itu sendiri adalah suatu perasaan yang timbul dari diri pegawai terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan menarik
- d. Pertumbuhan adalah perasaan yang timbul dari diri pegawai terhadap perkembangan karirnya
- e. Kemajuan adalah perasaan yang timbul dari diri pegawai terhadap pekerjaan yang mementingkan kemajuan karirnya dari pada intensif monoter dari perusahaan.

#### **4. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut (Ekobelawati, 2019). Budaya organisasi adalah nilai-nilai semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan, nilai-nilai merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan terkadang tidak terungkap, nilai dan semangat tersebut dan mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab tantangan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif, sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan sangat membuat kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi (Yulian, 2015). Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyelesaikan dengan lingkungan yang beragam (Gunawan & Ardana, 2020).

Menurut Buchanan & Huczynski (2017:108) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kepribadian dari suatu organisasi, itu juga sering disebut sebagai budaya perusahaan ini berkaitan dengan bagaimana hal-hal dilakukan di sebuah perusahaan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka berhubungan satu sama lain dengan pelanggan dan manajer mereka. Menurut Luthans (2011:71) Budaya organisasi merupakan bentuk yang tersirat asumsi bahwa kelompok memiliki yang akan diterima oleh kelompok, dan bisa menentukan caranya kelompok merasa, berfikir, dan bereaksi terhadap keberagamannya lingkungan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa Budaya organisasi adalah nilai budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk dilakukan bersama menjadikan suatu nilai kebiasaan dalam organisasi

Menurut teori Tozi, Rizzo & Carrol dalam Munandar (2014:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh eksternal yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis saja) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat
- b. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas
- c. Unsur-unsur khas dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal

maupun masalah-masalah internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil

Menurut Wirawan (2010:129) dalam Siwi, dkk (2020) variabel budaya organisasi diukur melalui persepsi responden terhadap empat indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Pelaksanaan norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu.
- b. Pelaksanaan nilai-nilai adalah pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.
- c. Kepercayaan dan filsafat adalah kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi dan filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu
- d. Pelaksanaan kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya
- e. Pelaksanaan seremoni adalah peranaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya

- f. Sejarah organisasi adalah budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi

## 5. Stres Kerja

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Setiap orang pernah mengalami variasi dari beban yang berlebihan, dan berupaya mengataasi masalah atau situasi ketika sesuatu yang tidak terduga dan mendesak timbul, atau seseorang menderita sakit. Mempunyai terlalu banyak kegiatan yang harus dilakukan atau dikerjakan dan merasa tidak mempunyai waktu cukup untuk mengerjakannya merupakan masalah yang umum atau biasa terjadi (Sedarmayanti, 2011). Stres dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Stres kerja adalah karakteristik dari lingkungan kerja yang dirasakan karyawan secara emosional dan fisik mengancam dengan demikian, semakin tinggi stresnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja semakin rendah (Anggreyani & Satrya, 2020).

Sedangkan stres kerja menurut Sidimantra & Netra (2020) merupakan wujud dari tekanan kejiwaan yang dialami oleh karyawan akibat adanya ketidaksesuaian dengan beberapa kondisi karyawan yang diukur berdasarkan sumber-sumber penyebab stres kerja karyawan. Menurut Widayanti & Sariyathi (2016) Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam

menghadapi pekerjaannya yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisiknya, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempatnya berada. Menurut Zainal, dkk (2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan karyawan atau pegawai yang disebabkan oleh lingkungan yang tidak nyaman. Dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak yang harus dikerjakan dan merasa tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikannya.

Konopske & Matteson (2006) dalam (Anuari, dkk 2017) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor stres kerja terdiri dari empat faktor yaitu:

- a. Ekstra organisasional (luar organisasi)
- b. Tingkat organisasional (dalam organisasi)
- c. Tingkat kelompok (dalam kelompok)
- d. Tingkat individu (dalam diri) yang bertindak sebagai sumber stres

Menurut Leung *et al* (2007) dalam (Rachmelya & Suryani, 2017) menyatakan bahwa terdapat enam indikator dalam mengukur stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri didalam organisasi
- b. Dukungan sosial yaitu dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi
- c. Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan
- d. Lingkungan buruk yaitu keadaan sekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja
- e. Beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu
- f. Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan di rumah tangga dengan keadaan yang ada di perusahaan

#### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bermanfaat untuk membantu penelitian dalam menentukan hipotesis dan kerangka pikiran tentang penelitian yang akan diteliti.

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Nurlaila & Buamonabot (2019) Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene Vol. 2 No. 1 ISSN: 2623-2278	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
2.	Yulian (2015) Jurnal Kinerja Vol. 12 No. 1	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
3.	Ekobelawati (2019) Jurnal JES, Vol. 4 No. 1	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja (X1)</li> <li>• Budaya organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
4.	Widayanti & Sariyathi (2016) Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 11 ISSN: 2302-8912	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja (X1)</li> <li>• Stres kerja (X3)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
5.	Mahayasa, dkk (2018) Jurnal Manajemen,	Variabel independen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif</li> </ul>

	Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 12 No. 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	terhadap komitmen organisasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
6.	Tanjung (2019) Jurnal Humaniora, Vol. 4 No. 2 ISSN: 2548-9585	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
7.	Widiarti & Dewi (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 10 ISSN: 2302-8912	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
8.	Saputra & Wibawa (2019) Global Journals Inc Vol. 19 No. 10 ISSN: 0975-5853	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja (X1)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
9.	Gunawan & Ardana (2020) Jurnal E-Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 5 ISSN: 2302-8912	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
10.	Nurrahmi, dkk (2020) Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 9 No. 1 ISSN: 2541-1403	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
11.	Siwi, dkk (2020) Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1 I ISSN: 2303-1174	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>

12.	Sidimantra & Netra (2020) Jurnal E-Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 3 ISSN: 2302-8912	Variabel independen: • Stres kerja (X3) Variabel dependen: • Komitmen organisasi (Y)	• Stres kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
13.	Anuari, dkk (2017) Jurnal JAB Vol. 42 No. 1	Variabel independen: • Stres kerja (X3) Variabel dependen: • Komitmen organisasi (Y)	• Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
14.	Legowo, dkk (2019) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 No. 2	Variabel independen: • Stres kerja (X3) Variabel dependen: • Komitmen organisasi (Y)	• Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
15.	Rachmelya & Suryani (2017) Jurnal Ekonomis Vol. 1 No.1	Variabel independen: • Stres kerja (X3) Variabel dependen: • Komitmen organisasi (Y)	• Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi
16.	Anggreyani & Satrya (2020) Jurnal AJHSSR Vol. 4 No. 6 ISSN: 2378-703X	Variabel independen: • <i>Job Satisfaction</i> (X1) (Kepuasan Kerja) • <i>Job Stres</i> (X3) (Stres Kerja) Variabel dependen: • <i>Organizational Commitment</i> (Y) (Komitmen Organisasi)	• <i>Job Satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment</i> (Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi) • <i>Work stress has a significant negative effect on organizational commitment</i> (Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi)
17.	Bagis, dkk (2020) Jurnal JIEI Vol. 6 No. 3 ISSN: 2477-6157	Variabel Independen: • <i>Job Satisfaction</i> (X1) (Kepuasan Kerja)	• <i>Job Satisfaction has a significant effect on employee organizational commitment</i>

		<p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational Commitment</i> (Y) (Komitmen Organisasi)</li> </ul>	<p>(Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi)</p>
18.	<p>Suhardi, dkk (2020) Journal of Applied Science, Engineering, Technology, and Education, Vol. 2 No. 1 ISSN: 2685-0591</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Satisfaction</i> (X1) (Kepuasan Kerja)</li> <li>• <i>Organizational culture</i> (X2) (Budaya Organisasi)</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational Commitment</i> (Y) (Komitmen Organisasi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Positive direct effect of job satisfaction on organizational commitment</i> (Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi)</li> <li>• <i>Positive direct effect on Organizational culture organizational commitment</i> (Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi)</li> </ul>
19.	<p>Ismail, dkk (2020) Jurnal IJHCM, Vol. 4 No. 1 ISSN: 2580-9164</p>	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational culture</i> (X2) (Budaya Organisasi)</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational Commitment</i> (Y) (Komitmen Organisasi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Direct influence of organizational culture on organizational commitment</i> (Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi)</li> </ul>
20.	<p>Soryani, dkk (2018) Jurnal Internasional Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. 6 No. 5 ISSN: 2348 0386</p>	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Satisfaction</i> (X1) (Kepuasan Kerja)</li> </ul> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational Commitment</i> (Y) (Komitmen Organisasi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Satisfaction did not influence organizational commitment</i> (Kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi)</li> </ul>
21.	<p>Bastiani &amp; Rahardjo (2017) Jurnal Diponegoro Journal of</p>	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>

	Management Vol. 6 No. 3 ISSN: 2337-3792	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
22.	Rafsanjani (2016) Jurnal Perbanas Review Vol. 2 No. 2	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>• Stres Kerja (X3)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
23.	Siamto (2018) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 1 No. 1 E-ISSN: 2621-797X	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja (X3)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>
24.	Rumoning (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No. 2 ISSN: 2303-1174	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja (X3)</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ul>

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi

Komitmem organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana keterkaitan antara pegawai dengan organisasi yang timbul dari adanya kepercayaan dan dukungan pegawai untuk memberikan usaha kerja yang maksimal sehingga menghasilkan loyalitas pegawai itu sendiri, semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula komitmen organisasi (Nurlaila & Buamonabot, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila & Buamonabot (2019) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ekobelawati, 2019) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

## **2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Meskipun kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi berkaitan dengan level organisasi, tetapi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah dikaitkan sejak lama (Rachmelya & Suryani, 2017). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai (Legowo, dkk 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Sariyathi (2016) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang sudah dilakukan oleh Yulian (2015) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Widiarti & Dewi (2016); Saputra & Wibawa (2019) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi**

Menurut Miller (1987) dalam (Yulian, 2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif, sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan sangat membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi (Yulian, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekobelawati (2019) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Yulian (2015) juga membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang sudah dilakukan oleh Gunawan & Ardana (2020) juga membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Mahayasa, dkk (2018) juga membuktikan bahwa budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

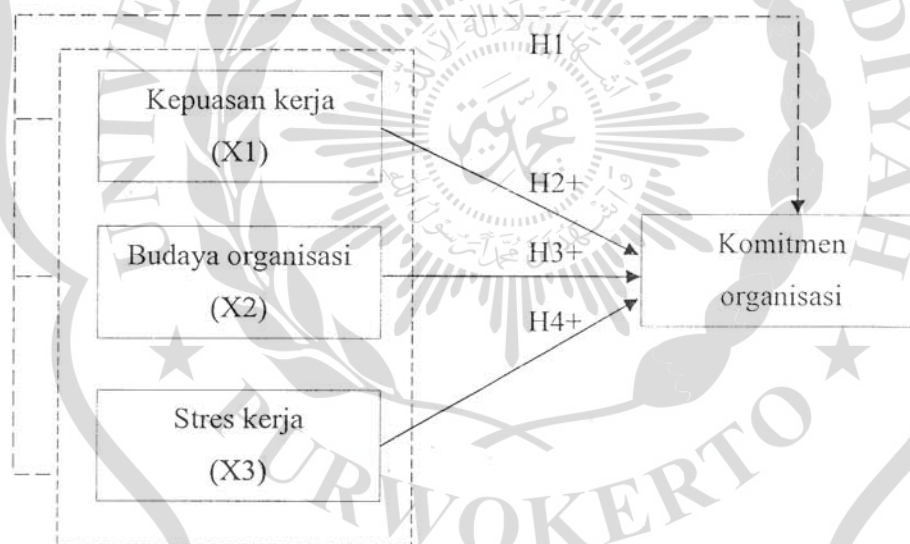
### **4. Pengaruh Stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja (Siamto, 2018). Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi pegawai

akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai (Legowo, dkk 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang sudah dilakukan oleh Siamto (2018) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun kerangka pemikiran dari hipotesis sebagai berikut:



Cambar 2.1

### Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan pokok permasalahan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis 1 (H1): Kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2. Hipotesis 2 (H2): Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Hipotesis 3 (H3): Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Hipotesis 4 (H4): Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi