

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Teori Komitmen Organisasi

Pritanadhira (2019) mengemukakan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer. Allen dan Meyer mencetuskan teori ini pada tahun 1990. Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban. Selain itu komitmen juga berkaitan dengan proses internalisasi dari hasil sosialisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan teori Allen dan Meyer meninjau dimensi dari komitmen organisasi, yaitu: adanya keinginan perawat yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, adanya keinginan perawat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah.

b. Pengertian 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.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sari 2017). berdasarkan (Ridwan & Dini, 2019) Komitmen organisasi ialah keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan menggunakan loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang rendah bisa diketahui melalui beberapa hal, yaitu buruknya komunikasi antara atasan dengan para karyawan dimana atasan tidak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Sudewa & Riana, 2020).

Komitmen organisasional ialah identifikasi serta keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Anuari, dkk 2017). Komitmen organisasional yaitu konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai fitur sentral bagi organisasi (Ermawati & Ardana 2018). (Hasan & Suhermin, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional ialah sikap yang merefleksibelkan loyalitas karyawan pada organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. 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 karirnya untuk mempertahankan anggotanya dalam berorganisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Adapun pengukuran komitmen organisasi berdasarkan (Ridwan & Dini, 2019) dapat dilihat lewat:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan supaya tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dalam organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya serta merasa

bahwa organisasi tersebut sudah menjadi bagian dari dalam hidupnya.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam (Bagis, dkk 2021) variabel komitmen organisasi diukur melalui persepsi responden terhadap tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen yang didasari dalam ikatan emosional karyawan berkembang bersama organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif
- b. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan kewajiban yang dirasakan pada organisasi, yaitu berakar dalam norma timbal balik
- c. Komitmen Kelanjutan (*Continuence commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan berdasarkan biaya yang dirasakan, baik ekonomi serta sosial, dari meninggalkan organisasi

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja didalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang akan meningkatkan semangat kerja perawat (Sari & Riana, 2018). Motivasi kerja berdasarkan (Feriyanto & Shyta, 2015) ialah suatu sugesti maupun dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang pada orang lain maupun dari diri sendiri. Motivasi kerja

yaitu faktor utama yang mempengaruhi sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan (Sudewa & Riana, 2020). Sarinah dan Mardalena (2017) mencatat motivasi kerja merupakan suatu energi penggerak, pengarah serta memperkuat tingkah laku. Motivasi kerja merupakan dorongan yang digambarkan sebagai harapan, keinginan serta sebagainya, bersifat menggiatkan maupun menggerakkan individu untuk bertindak ataupun bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Ada tiga komponen utama yang terkandung dalam kata motivasi kerja yaitu kebutuhan, dorongan, tujuan. Pemberian dorongan berupa motivasi kerja untuk atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus yang akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan (Purnama, 2016). Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya dan potensi bawahannya, supaya mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka dari itu motivasi sangat penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia (Sumanto dan Herminingsih, 2016).

a. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja dapat ditentukan oleh faktor internal serta faktor eksternal Sutrisno (2014). Pada faktor internal yaitu : keinginan akan dapat hidup, keinginan akan dapat memiliki, keinginan akan memperoleh penghargaan, keinginan akan memperoleh pengakuan,

serta keinginan akan berkuasa. Adapun secara eksternal motivasi kerja ditentukan oleh: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang sudah memadai, supervisi yang sudah baik, adanya jaminan pekerjaan, status serta tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

b. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan (Hasibuan 2008 dalam Siwi, dkk 2020) bahwa motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh:

- a. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan dasar yang wajib dipenuhi agar manusia dapat melangsungkan hidup.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu kebutuhan tingkat kedua yang meliputi keamanan dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan yang mencakup dorongan rasa dibutuhkan orang lain, kebutuhan untuk dicintai, memiliki pasangan, bersosialisasi dimasyarakat, dan sebagainya.
- d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan pemenuhan ego untuk meraih prestasi
- e. Kebutuhan perwujudan diri yaitu keinginan untuk mengoptimalkan potensi dirinya.

3. Self Efficacy

a. Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan mereka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja tertentu yang sudah

berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka. *Self efficacy* telah memiliki peran penting terhadap perilaku yang dihasilkan oleh individu, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016) bahwa *self efficacy* memiliki peran penting dalam proses pengaturan terhadap motivasi individu dalam pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Salah satu penentu individu yang dapat melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu sehingga akan bertahan di suatu perusahaan yaitu adanya *self efficacy* (Asih & Dewi, 2017). *Self Efficacy* serta efikasi diri yaitu karakteristik karyawan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi serta keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang diberikan, sehingga kegiatan perusahaan akan berjalan secara optimal serta kepuasan kerja perawat juga akan meningkat (Malvika, 2017). Mujanah (2020) *Self Efficacy* yaitu kemampuan dalam menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapannya serta pentingnya untuk meningkatkan kinerja perawat dalam perusahaan. Menurut Subagyo (2019), mengatakan bahwa *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk menggali potensi diri agar dapat dikembangkan lebih lanjut, agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Self-efficacy yaitu keyakinan individu mengenai sejauh mana seseorang mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan dan mencapai tujuannya merencanakan tindakan akan mencapai hasil yang akan diharapkan (Saputri & Pratama, 2020)

c. Faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

(Menurut Bandura dalam Fitria, dkk 2020), ada beberapa sumber efikasi diri sebagai berikut:

1) Pengalaman Kekuasaan

Pengalaman sukses dapat meningkatkan efikasi diri individu sementara itu pengalaman kegagalan akan mengurangnya. Individu yang telah berhasil pada pekerjaan terkait tugas cenderung lebih percaya diri ketika menyelesaikan tugas dimasa yang akan datang daripada kepada individu yang belum berhasil,

2) Pengalaman Wakil

Pengamatan keberhasilan orang lain mungkin seorang individu akan memiliki kesamaan kemampuan dalam melakukan tugas yang sama. Begitu juga sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain dapat menurunkan penilaian individu pada kemampuannya serta akan menurunkan upaya yang telah dilakukan.

3) Persuasi Verbal

Persuasi verbal dapat melibatkan orang-orang yang yakin bahwa mereka juga dapat mencapai kesuksesan pada tugas-tugas tertentu. Orang-orang yang dibujuk secara verbal bahwa mereka bisa menguasai tugas yang telah diberikan yaitu lebih mungkin untuk memobilisasi semua upaya yang lebih berkelanjutan daripada hanya berpikir tentang keraguan serta kekurangan pribadi ketika kesulitan muncul.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Malvika (2017) *self efficacy* memiliki beberapa indikator, yaitu:

- 1) Tingkat level (*magnitude*). Dimensi ini mempunyai kaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa telah mampu untuk melakukannya. Apabila individu diberikan pada tugas-tugas yang telah disusun menurut 2 tingkat kesulitannya.
- 2) Kekuatan (*strenght*). Dimensi ini mempunyai kaitan dengan tingkat kekuatan pada keyakinan ataupun pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- 3) Generalisasi (*generality*). Dimensi ini memiliki kaitan yang luas pada bidang tingkat laku yang individu merasa yakin pada kemampuannya maupun kemampuan individu.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sari (2017) Kepuasan kerja adalah salah satu hasil dari prestasi seseorang sudah seberapa baik pekerjaannya untuk menyediakan sesuatu yang berguna untuknya. (Hani, 2015) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang mana para pegawai melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yaitu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus pada faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri serta hubungan sosial individu di luar kerja. Suputra & Sriathi (2018)

kepuasan kerja ialah sikap umum pada pekerjaan seseorang yang memberikan perbedaan pada jumlah penghargaan yang telah diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Zainal dkk. (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah penilaian oleh pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pada kebutuhannya. Handoko (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) yaitu keadaan emosional yang telah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk para karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah yang penting karena bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Mulia, 2021). Semua orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja mereka mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan dirinya serta keluarganya. Akan tetapi sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum tentu mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan orang senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya serta lingkungan tempat dalam pekerjaannya (Wibowo, 2017)

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Edy Sutrisno 2014 dalam Hasan & Suhermin, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Kesempatan untuk maju dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemampuan kerja faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi perawat, keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan perawat selama kerja
- 3) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
- 5) Pengawasan, sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
- 6) Faktor intrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu
- 7) Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

c. Indikator Kepuasan Kerja

(Hasibuan 201 dalam Nurseha & Yusuf 2021) bahwa indikator kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap peraturan dan sikap atasan
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap promosi
- 5) Kepuasan terhadap Gaji/Kompensasi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermanfaat dapat membantu penelitian dalam menentukan hipotesis serta kerangka pikiran tentang penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Akbar, Tjahjono, Wahyuningsih (2017) Proceeding Health Architecture Vol. 1, No. 1 ISBN : 978-602-19568-6-1	Variabel Bebas X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2.	Dewi (2020) Acta Psychologia Vol. 2, No. 2 e-ISSN : 2746-122X	Variabel Bebas X1 : Self Efficacy Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Self Efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3.	Sari (2017) JOM FISIP Vol. 4 No. 2 ISSN : 2355-6919	Variabel Bebas X1 : Iklim Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4.	Yulan, Bernarto (2017) DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12, No. 1 ISSN : 1907-0853	Variabel Bebas X1 : Self Efficacy X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Self Efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi b. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
5.	Sulaiman, Hermawti, Anwarudin (2019)	Variabel Bebas X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi Kerja	a. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

	Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon Vol. 14, No. 2 ISSN : 2337-4012	X3 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6.	Malvika (2017) JOM FISIP Vol. 4, No. 2 e-ISSN : 2355-6919	Variabel Bebas X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Self Efficacy Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
7.	Nurtika, Sariyathi (2018) E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 7, No. 5 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas X1 : Kompensasi Financial X2 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Kompensasi Financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
8.	Marwan, Rajak, Yallo (2018) Jurnal Manajemen Sinergi Vol. 6, No. 1 ISSN : 2534-855X	Variabel Bebas X1 : Locus Of Control X2 : Self Efficacy Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
9.	Sari, Riana (2018) E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 7, No. 3 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi
10.	Saputri, Pratama (2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 5 ISSN (e-ISSN) : 2721-2777	Variabel Bebas X1 : Self Efficacy X2 : Kompensasi Financial X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
11.	Suadnyani, Netra (2018) E-Jurnal Manajemen Unud	Variabel Bebas X1 : Kepemimpinan Transformasional	a. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap

	Vol. 7, No. 4 ISSN : 2302-8912	X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasional	komitmen organisasi b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
12.	Harsanto, Susanti (2021) Media Mahardika Vol. 19, No. 3 ISSN : 0854-0861 e-ISSN : 2407-4950	Variabel Bebas X1 : Jaminan Sosial X2 : Self Efficacy X3 : Servant Leadership Variabel Terikat Y1 : Komitmen Organisasi Y2 : Kinerja Karyawan	a. Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi c. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi d. Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan e. Self Efficacy dan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan f. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Sudewa, Riana (2020) E-Jurnal Manajemen Vol. 9, No. 8 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas X1 : Kepemimpinan Transformatif X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi c. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
14.	Subagyo (2019) ORBITH Vol. 15, No. 1 e-ISSN : 2503-4847 ISSN : 1858-2095	Variabel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Self Efficacy Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi b. Self Efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
15.	Limanihtada, Suhadi (2018) Bisnis Vol. 6, No. 1	Variabel Bebas X1 : Motivasi X2 : Etika Kerja Islam Variabel Terikat	a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Etika Kerja Islam berpengaruh tetapi tidak

	P-ISSN : 2442-3718 E-ISSN : 2477-5533	Y : Komitmen Organisasi	signifikan terhadap komitmen organisasi
16.	Ridwan, Dini (2019) Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonolgy ISSN : 2662-9404	Variabel Bebas X1 : Disiplin X2 : Motivasi Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
17.	Ermawati, Ardana (2018) E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 7, No. 11 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas X1 : Kepemimpinan Transformatif X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi c. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
18.	Hidayat (2018) Vo.11, No. 1 ISSN : 2442-9732 (Online) ISSN : 0216-3780 (Print)	Variabel Bebas X1 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y1 : Komitmen Organisasi Y2 : Turnover Intention	a. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
19.	Nurseha, Yusuf (2021) Jurnal Bina Manajemen Vol. 10, No 1 ISSN : 2303-0283 E-ISSN : 2656-8667	Variabel Bebas X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
20.	Hasan, Suhermin (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9, No 6 e-ISSN : 2461-0593	Variabel Bebas : X1 : Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi c. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
21	Eka (2018) Pinisi Discretion Review	Independent Variabel X1 : Leadership X2 : Motivation	a. Leadership has a positive and significant effect on organizational commitment

	Volume 1, Issue 2 ISSN (Print) : 2580-1309 ISSN (Online) : 2580-1317	Dependent Variabel Y : Organizational Commitment	b. Motivation has a positive and significant effect on organizational commitment
22.	Fitria, Linda, Sutiye, Suheri, Ravelby (2020) International Journal Of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 03 ISSN : 2005-4238	Independent Variabel X1 : Job Satisfaction X2 : Self Efficacy Dependent Variabel Y : Organizational Commitment	a. Job Satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment b. Self Efficacy had a positive and significant effect on organizational commitment
23.	Bagis, Dianti, Darmawan, Rahmawati (2021) International Journal of Economics, Business and Accounting Reseach Vol.5, Issue. 3 E-ISSN : 2614-1280 P-ISSN : 2622-4771	Independent Variabel X1 : Job Satisfaction X2 : Organizational Cultur X3 : Work Stress Dependent Variabel Y : Organizational Commitment	a. Job Satisfaction have a significant positive effect on organizational commitment b. Organizational Culture have a significant positive effect on organizational commitment c. Work Stress have a significant positive effect on organizational commitment
24.	Siwi, Tewal, Trang (2020) Jurnal EMBA Vol.8, No. 1 ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas X1 : Budaya Organisasi X2 : Komunikasi Organisasi X3 : Motivasi Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi b. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi c. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
25.	Soryani, dkk (2018) Jurnal Internasional Journal of Economics, Commerce and Management Vol.6, No. 5 ISSN : 2348-0386	Variabel Independen X1 : Job Satisfaction Variabel Dependen Y : Organizational Commitment	a. Job Satisfaction did not influence organizational commitment
26.	Putri (2021) STIE Putra Bangsa ISSN Print :1693-5209 ISSN Online : 2623-2480	Variabel Bebas X1 : Iklim Organisasi X2 : Self Efficacy X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Iklim Organisasi Tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi b. Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi c. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

27.	Rahmayani, Milfayetti, Dewi (2017) Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 9, No. 2 ISSN : 1979-6684	Variabel Bebas X1 : Iklim Organisasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
28.	Saputra, Sriathi (2018) E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 7, No. 9 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Komitmen Organisasi	a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi b. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Terdiri dari teori motivasi dan penelitian terdahulu yang menyatakan sesuai dengan rumusan masalah:

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang dapat mendorong perawat akan bekerja dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja sangat berperan penting untuk mendorong perawat agar bekerja secara optimal akan sebuah organisasi. Motivasi kerja yang rendah bisa membuat perawat bekerja dengan seenaknya serta tidak mengharapkan hasil kerja yang baik. Hubungannya kinerja yang buruk serta motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan perusahaan mempunyai komitmen organisasional yang rendah, sehingga motivasi kerja dapat diperlukan untuk memperkuat komitmen dalam sebuah organisasi. Menurut Oupen, dkk (2020) yang menyatakan bahwa faktor motivasi kerja telah menjadi daya gerak yang mencakup dorongan, alasan serta kemauan yang sudah timbul dalam diri

akan berbuat sesuatu. Dengan demikian komitmen organisasi akan lebih semakin meningkat dengan adanya motivasi yang semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017), diperoleh hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu peneliti lain yang sudah dilakukan oleh Suadyani (2018), Sudewa (2020) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Keberhasilan seorang perawat didalam organisasi dapat ditentukan juga dengan kepercayaan maupun keyakinan bahwa kemampuan yang telah dimiliki yaitu kekuatan positif untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya bahwa, adanya keyakinan diri (*Self Efficacy*) perawat, mampu membentuk energi yang positif maupun motivasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan Bandura (dalam Santosa, 2014), mendefinisikan bahwa *self efficacy* yaitu kepercayaan individu akan keyakinan kemampuannya akan melakukan tindakan yang telah diharapkan. Salah satu penentu individu yang bisa melaksanakan tugas maupun aktivitas tertentu sehingga dapat bertahan di suatu perusahaan yaitu dengan adanya *self efficacy* (Asih & Dewi, 2017). Munculnya fenomena keinginan berpindah kerja maupun Turnover Intention salah satunya karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang lemah (Rohmawati, 2018)

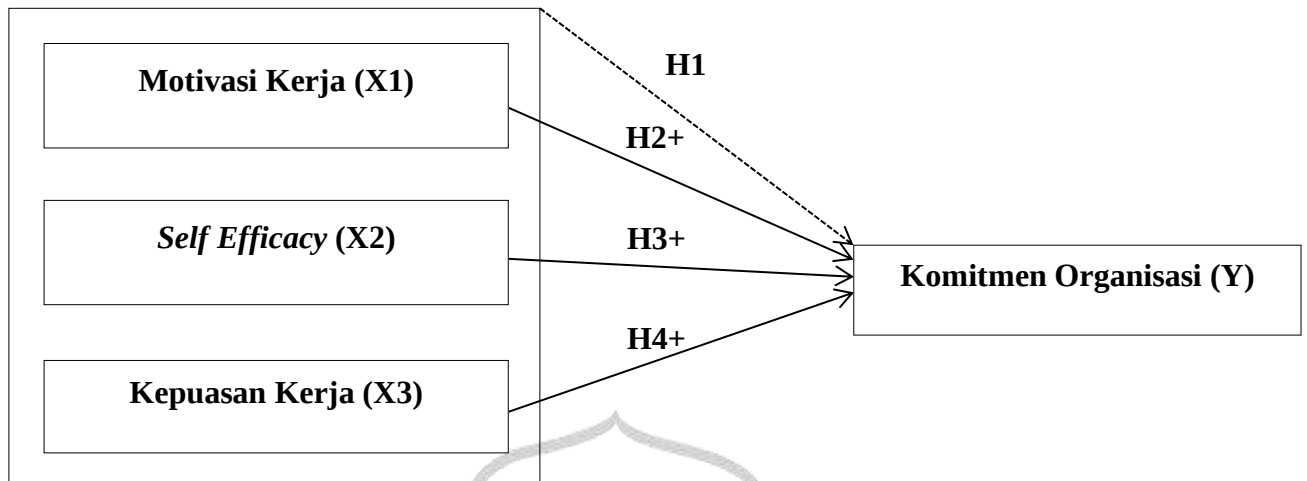
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan (2018), diperoleh hipotesis membuktikan bahwa self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu peneliti lain yang sudah dilakukan oleh Saputri (2020), Harsanto (2021) juga membuktikan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja para perawat dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki para perawat. Semakin meningkatnya kepuasan perawat, maka komitmen organisasi para perawat akan semakin meningkat. Meskipun kepuasan berkaitan dengan sikap perawat terhadap pekerjaan serta komitmen organisasi berkaitan dengan level organisasi, tetapi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang telah dikaitkan sejak lama (Rachmelya & Suryani, 2017). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka komitmen organisasi perawat akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada perawat (Legowo, dkk 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018), diperoleh hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu peneliti lain yang sudah dilakukan oleh Nurtika (2018), Saputri

(2020), Suadnyani (2018) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

- : Hubungan secara parsial
- - - - -→ : Hubungan secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja, *Self Efficacy*, Dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang
- H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang
- H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang