

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang diajukan saat ini:

2.1.1. (Dinc, M. Saito, 2017)

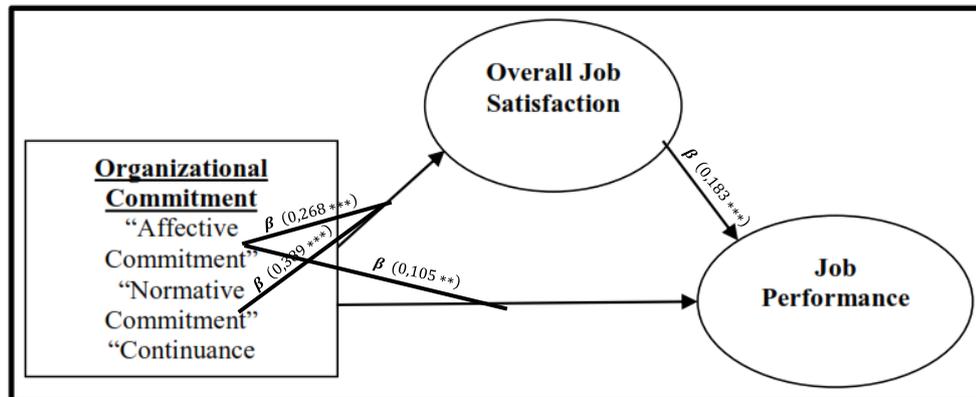
Penelitian yang dilakukan oleh Dinc,M. Saito dengan judul *Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak komponen komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja secara keseluruhan. Studi ini mengusulkan bahwa komponen komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga menyatakan bahwa komponen komitmen organisasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas, statistik deskriptif, dan analisis korelasi dan regresi. Sebanyak 437 survei bermanfaat dikumpulkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina. Hasil studi menunjukkan bahwa “afektif” dan “komitmen normatif” berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja secara keseluruhan dan "komitmen afektif"

mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan menengahi hubungan antara "normatif" dan "komitmen afektif" dan kinerja pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memproduksi furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinc,M. Saito JP menunjukkan bahwa “afektif” dan “komitmen normatif” berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja secara keseluruhan dan "komitmen afektif" mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan menengahi hubungan antara "normatif" dan "komitmen afektif" dan kinerja pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memproduksi furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.



*P < 0.05; **P < 0.01; ***P < 0.001

Sumber: Dinc, M. Saito (2017)

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Dinc, M. Saito (2017)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaanya ada pada variable yang di teliti yaitu komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Persamaanya ada pada pengelolaan datanya yaitu menggunakan spss

Perbedaan penilitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Perbedaanya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di perusahaan manufaktur furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo
2. Pada penelitian terdahulu respondennya hanya sebagian dari karfyawan yang ada di perusahaan sedangkan penelitian saat ini meneliti seluruh karyawan yang ada di perusahaan

2.1.2. (M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta, 2018)

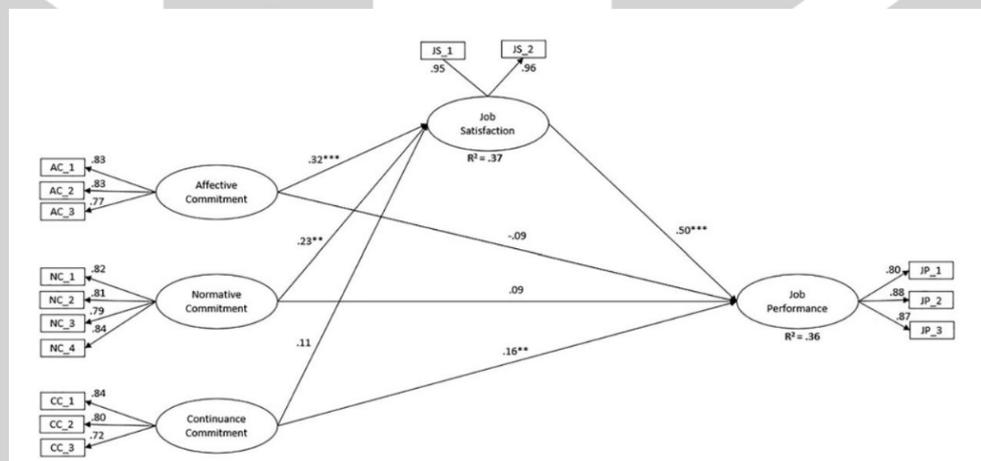
Penelitian yang dilakukan oleh M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta dengan judul *Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi komponen pada prestasi kerja melalui kepuasan kerja di rumah sakit swasta dan umum di Bosnia dan Herzegovina. Studi ini mengusulkan bahwa afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Menggunakan metode survei, 274 tanggapan dikumpulkan dari perawat. Kuadrat terkecil parsial model persamaan struktural dibangun untuk menguji reliabilitas dan validitas pengukuran dan struktur model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Namun, kepuasan kerja ditemukan untuk menengahi hubungan antara komitmen afektif, normatif komitmen serta komitmen berkelanjutan dan pekerjaan pertunjukan. Studi ini tidak menemukan dukungan untuk komitmen berkelanjutan dan hubungan kepuasan kerja atau hubungan antara komitmen afektif dan normatif dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Namun, kepuasan kerja ditemukan untuk menengahi hubungan antara komitmen afektif, normatif komitmen serta komitmen berkelanjutan dan pekerjaan pertunjukan. Studi ini tidak menemukan dukungan untuk komitmen berkelanjutan dan hubungan kepuasan kerja atau hubungan antara komitmen afektif dan normatif dengan prestasi kerja.



Sumber: M. Sait Dinc, *et al.* (2018)

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual M. Sait Dinc, *et al.*, (2018)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya ada pada variable yang di teliti yaitu komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Persamaannya ada pada pengambilan data yaitu menggunakan kuisisioner

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Perbedaanya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di rumah sakit swasta dan umum di Bosnia dan Herzegovina dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo
2. Perbedaanya ada pada software yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan software SPSS dan Smart PLS dan sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan SPSS saja

2.1.3. (Malik, Waqas Umer; Javed, Muqaddas; Hassan, Syed Taimoor, 2017)

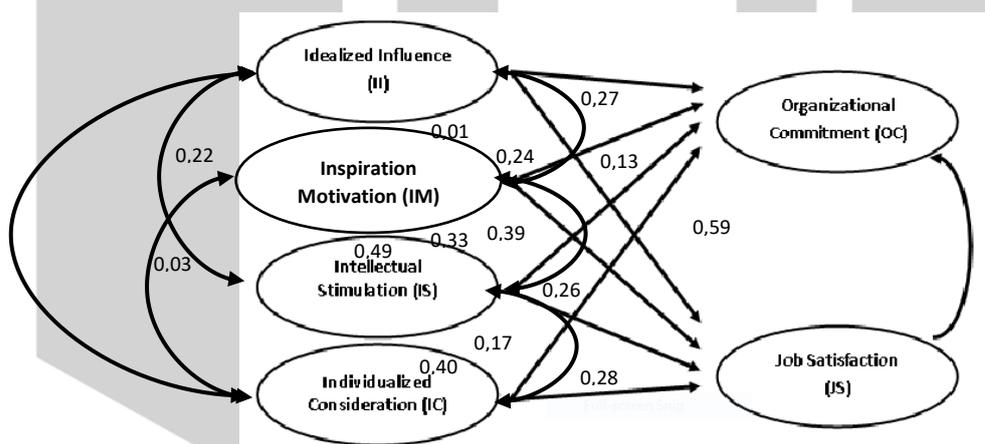
Penelitian yang dilakukan oleh Malik, Waqas Umer; Javed, Muqaddas; Hassan, Syed Taimoor dengan judul *Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen-komponen yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional (TL) dengan menjalankan dilema sebagai karyawan (kepuasan & komitmen), yang bergerak di sektor perbankan syariah; sedangkan komponen TL seperti; pengaruh ideal (II), motivasi inspirasi (IM), stimulasi intelektual (IS) dan pertimbangan individual (IC) dipertimbangkan.

Rancangan sampling cluster dua tahap digunakan untuk pemilihan sampel dari 5 bank syariah Pakistan dari divisi Gujranwala yang memiliki 56 cabang. 319 karyawan dari 25 cabang digunakan dan informasi dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang memiliki 26 item pada skala likert 5 poin. Analisis faktor, pemodelan persamaan struktural, perbandingan rata-rata

kelompok dan analisis diskriminan digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen TL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk skenario administratif dan manajerial, namun manajemen senior perlu fokus pada komponen inti TL saat merancang kebijakan untuk implementasi strategis.

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh malik *et al.*, menunjukkan bahwa komponen TL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk skenario administratif dan manajerial, namun manajemen senior perlu fokus pada komponen inti TL saat merancang kebijakan untuk implementasi strategis.



Sumber: Malik, *et al.* (2017)

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual Malik, *et al.*, (2017)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaanya ada pada variable yang di teliti yaitu komitmen, dan kepuasan.
2. Persamaanya ada pada sama-sama menggunakan softwere IBMS PSS

Perbedaan penilitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu terdapat variable kepemimpinan dan kepercayaan, sedangkan pada peneletian saat ini tidak ada variable kepemimpinan dan kepercayaan
2. Perbedaanya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di sektor perbankan syariah dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo.
3. Perbedaanya ada pada hipotesis, untuk hipotesis pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan sedangkan untuk penelitian saat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4. (Hazriyanto, Badaruddin Ibrahim, & Frangky Silitonga, 2019)

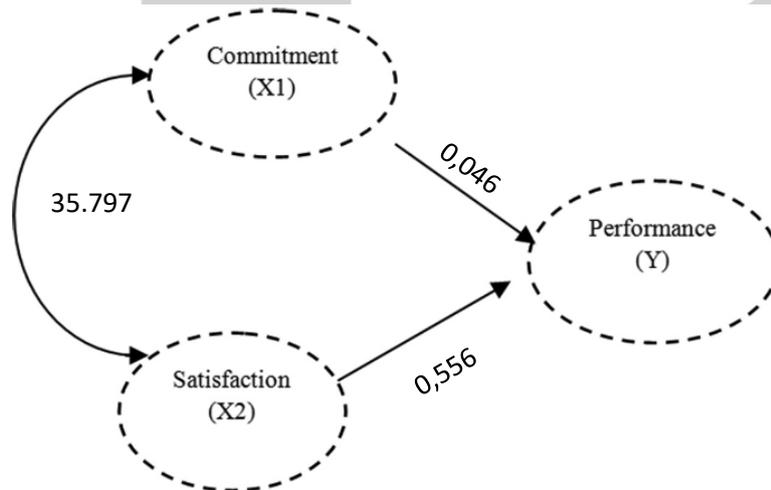
Penelitian yang dilakukan oleh Hazriyanto, Badaruddin Ibrahim, & Frangky Silitonga dengan judul *Organizational Commitment, Satisfaction and Performance of Lecturer*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, kepuasan terhadap kinerja. Populasi dari 53 fakultas dan sampel populasinya sama. Item kuesioner dalam penelitian ini untuk komitmen organisasi 18 item. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan laporan penelitian selanjutnya dilakukan berdasarkan hasil kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan dan menjelaskan keadaan. Untuk keperluan penelitian jenis penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Jenis metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dimana alat analisis data dianalisis dengan statistik SPSS yang menggunakan beberapa kuesioner.

Hasil penilitan ini, menunjukkan bahwa komitmen terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan, kepuasan befrpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hazriyanto, Badaruddin Ibrahim, & Frangky Silitonga, menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja positif tidak signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja positif signifikan, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja positif

signifikan. Jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan tinggi, itulah yang meningkatkan kinerja dosen berkorelasi dengan komitmen dan kepuasannya. Untuk penelitian lebih lanjut perlu dikembangkan dengan pandangan perempuan.



Sumber: Hazriyanto, *et al.* (2019)

Gambar 2.4

Kerangka Konseptual Hazriyanto, *et al.*, (2019)

Variabel dalam penelitian ini, terdiri dari:

1. Komitmen organisasional (X1)
2. Kepuasan kerja (X2)
3. Kinerja karyawan (Y).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama meneliti 3 variable yaitu *Commitment organizational, performance, dan satisfaction*.

2. Pada penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

1. Perbedaannya ada pada jumlah item pernyataan yang dibagikan, pada penelitian terdahulu ada 46 item pernyataan dan sedangkan penelitian sekarang ada 27 item pernyataan
2. Perbedaannya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di Universitas Putera Batam dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo

2.1.5. (Windu Astuti & Lia Amalia, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Windu Astuti & Lia Amalia dengan judul *the relationship between work motivation, job satisfaction, and employee performance: the moderating role of psychology capital and the mediating role of organizational commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pegawai aparatur sipil negara. Populasi yang di ambil pada penelitian ini ada 110 pegawai direktorat SMA yang berstatus pegawai negeri sipil (ASN) menggunakan teknik sampling jenuh, hal ini dikarenakan anggota populasi dijadikan sample. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seratus sepuluh responden, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dan kuesioner sebagai alat ukur. Analisis data

menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji kesesuaian model pada penelitian ini dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tetapi tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dan modal psikologis dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

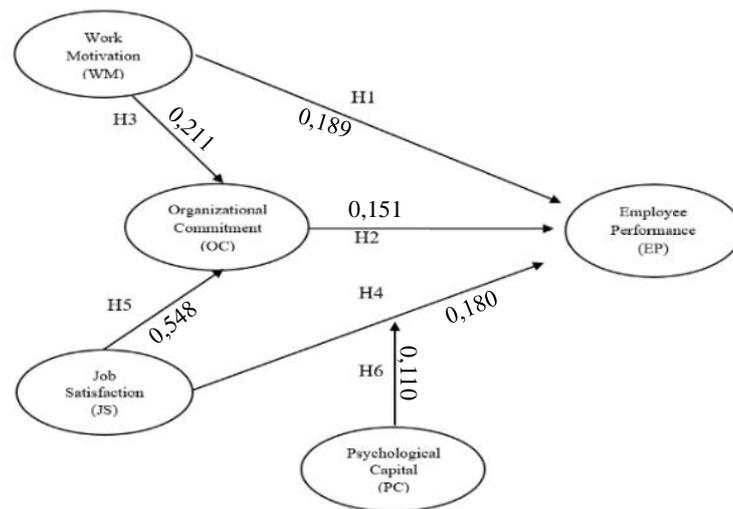
Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, tetapi Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan antara Job Kepuasan dan Kinerja Pegawai.

Variable yang digunakan dalam penelitiannya antara lain Motivasi Kerja (WM), Komitmen Organisasi (OC), Kepuasan Kerja (JP), Kinerja Pegawai (EP), dan Modal Psikologis (PC).

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Windu Astuti & Lia Amalia menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tetapi tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

pegawai, dan modal psikologis dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.



Sumber: Windu Astuti & Lia Amalia (2021)

Gambar 2.5

Kerangka Pemikiran Windu Astuti & Lia Amalia (2021)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya ada pada variable yang di teliti yaitu komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Persamaannya ada pada pengambilan data yaitu menggunakan kuisioner

Perbedaan penilitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian terdahulu menggunakan softwre SmartPLS versi 3 dan sedangkan penelitian saat ini menggunakan IBM SPSS.

2. Perbedaanya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di pegawai aparatur sipil negara dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo

2.1.6. (M. Megawaty, Aminuddin Hamdat, & Hanya Aida, 2022)

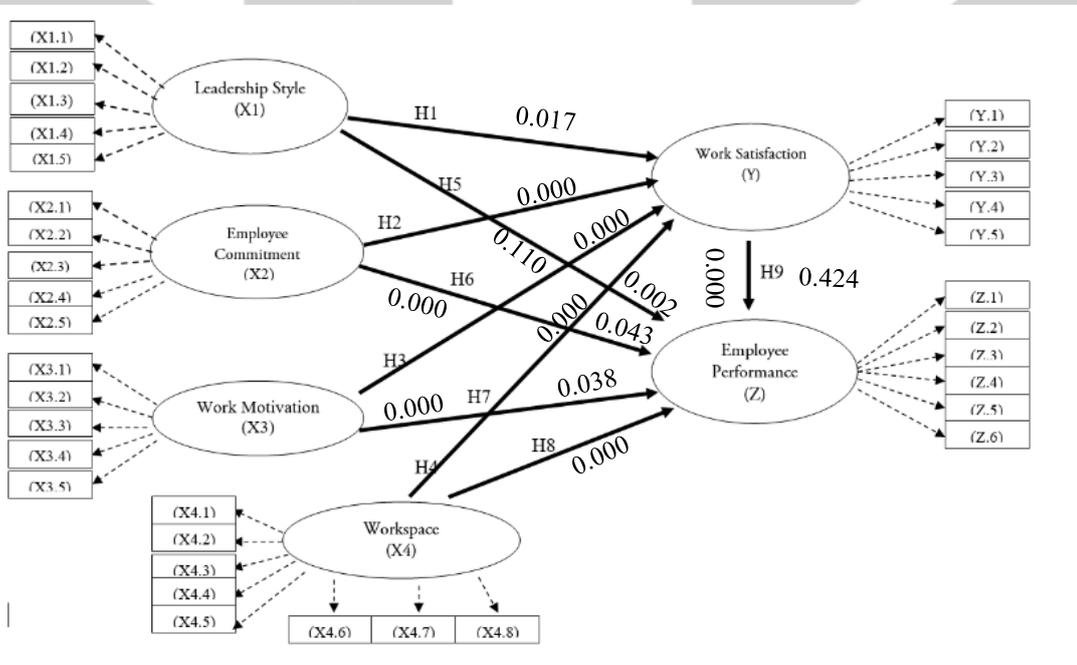
Penelitian yang dilakukan oleh M. Megawaty, Aminuddin Hamdat, & Hanya Aida dengan judul *examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance* . penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan data primer dari survei terhadap 221 karyawan sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara empiris gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; (3) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; dan (4)

kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan gaya kepemimpinan dalam memicu kinerja individu merupakan nilai dan harga yang sangat signifikan dalam menjalankan suatu organisasi. Oleh karena itu, hubungan antar gaya kepemimpinan dan kinerja merupakan hukum toleran yang harus dipatuhi oleh setiap pemimpin yang ingin melampaui target. Baik waktu maupun hal yang ingin dicapai dalam suatu organisasi kerja. Sehingga kinerja setiap individu penanggung jawab organisasi wajib mendapat bimbingan dari pimpinan sebagaimana tertuang dalam sistem kepemimpinan yang dianutnya (Haar, *et al.*, 2022).

Hasil penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Megawaty, Aminuddin Hamdat, & Hanya Aida menunjukkan bahwa: (1) secara empiris gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; (3) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; dan (4) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan bahwa motivasi kerja, komitmen karyawan, dan iklim kerja yang memberikan pengaruh signifikan perlu dipertahankan, sedangkan gaya kepemimpinan yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan diprioritaskan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



Sumber : M. Megawaty, *et al.* (2022)

Gambar 2.6

Kerangka Konseptual M. Megawaty, *et al.*, (2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaanya ada pada variable yang di teliti yaitu komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini untuk pengambilan data sampelnya sama-sama menggunakan kuisioner.

Perbedaan penilitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu analisis datanya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dan sedangkan penelitian terdahulu analisis datanya menggunakan path analysis
2. Perbedaanya ada pada tempat yang diteliti, untuk penelitian terdahulu meneliti di PT. Semen Tonasa dan sedangkan untuk penelitian sekarang ada di PT Trustlog Total Solusindo

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| NO | NAMA DAN TAHUN | TOPIK PENELITIAN | VARIABEL PENELITIAN | SAMPEL PENELITIAN | TEKNIK ANALISIS | HASIL PENELITIAN |
|----|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Dinc,M.Sait (2017) | <i>Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction</i> | Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | perusahaan manufaktur furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina | dianalisis dengan menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas, statistik deskriptif, dan analisis korelasi dan regresi | Hasil studi menunjukkan bahwa “afektif” dan “komitmen normatif” berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja secara keseluruhan dan "komitmen afektif" mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan menengahi hubungan antara "normatif" dan "komitmen afektif" dan kinerja pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memproduksi furnitur di Federasi Bosnia dan Herzegovina dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. |
| 2 | M. Sait Dinc, Cemil Kuzey & Nejra Steta (2018) | <i>Nurses’ job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment</i> | <i>Commitment, performance, dan satisfaction</i> | di rumah sakit swasta dan umum di Bosnia dan Herzegovina | Analisis frekuensi. regresi linier sebagai tipe model untuk variabel skala digunakan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Namun, kepuasan kerja ditemukan untuk menengahi hubungan antara komitmen afektif, normatif komitmen serta |

| | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <i>components and job performance</i> | | | | komitmen berkelanjutan dan pekerjaan pertunjukan. |
| 3 | Malik, Waqas Umer; Javed, Muqaddas; Hassan, Syed Taimoor (2017) | <i>Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment</i> | Motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan karyawan, komitmen organisasi | disektor perbankan syariah | Analisis faktor, pemodelan persamaan struktural, perbandingan rata-rata kelompok dan analisis diskriminan digunakan untuk analisis data | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen TL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Kontribusi penelitian ini adalah untuk skenario administratif dan manajerial, namun manajemen senior perlu fokus pada komponen inti TL saat merancang kebijakan untuk implementasi strategis. |

| | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Hazriyanto, Badaruddin Ibrahim, Frangky Silitonga (2019) | <i>Organizational Commitment, Satisfaction and Performance of Lecturer (Model Regression by Gender of Man)</i> | <i>Commitment, performance, dan satisfaction.</i> | Dosen menjadi hal terpenting di Perguruan Tinggi sebagai masalah pendidikan di sini | alat analisis menggunakan SPSS yang menggunakan beberapa kuesioner. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja positif tidak signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja positif signifikan, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja positif signifikan. |
| 5 | Windu Astuti & Lia amalia (2021) | <i>The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance: The Moderating Role Of Psychology Capital And The Mediating Role Of Organizational Commitment</i> | <i>Work motivation, organizational commitment, job satisfaction, employee performance, dan psychological capital.</i> | Pegawai aparatur sipil negara. | Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3. | Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tetapi tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dan modal psikologis dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. |

| | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | M. Megawaty , Aminuddin Hamdat, & Nur Aida (2022) | <i>Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance</i> | <i>Leadership style, employee commitmen, work motivation, workpace, work satisfaction, dan employee performance.</i> | Karyawan PT. Semen Tonasa | Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara empiris gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; (3) komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan; dan (4) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|---|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber: Dinc,M. Sait (2017), M. Sait Dinc, *et al*, (2018) Malik, *et al*, (2017) Hazriyanto, *et al*, (2019) Windu Astuti & Lia amalia (2021) M. Megawaty, *et al*, (2022)

2.2. Landasan Teori

Teori-teori dan konsep-konsep yang digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan variable-variable yang akan diteliti meliputi variable pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.2.1. Komitmen organisasi

Menurut Porter dan Minner dalam Kusumaputri (2015) dalam jurnal (Zulkifl *et al.*, 2021) “ komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan tetap bertahan pada organisasi serta adanya sikap kesediaan untuk berusaha lebih pada organisasi tersebut ”. Markos, *et al.*, (2010) dalam jurnal (Megawati *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dalam suatu organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi masalah dan tekanan yang ada, dan juga memainkan peran penting dalam kinerja seseorang di tempat kerja karena berfungsi sebagai panduan dan dorongan untuk membuat seseorang lebih bertanggung jawab atas komitmen mereka. (Sutrisno *et al.*, 2016)

Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan sebagai motivator bagi pekerja untuk memberikan segalanya kepada kelompok atau bisnis. Pekerja yang berkomitmen akan melakukan segala upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dan akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk melakukannya. Karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja untuk perusahaan jika ada dedikasi yang kuat, dan mereka

akan membantu dalam mencapai tujuannya, yang dapat diamati dari kinerja yang diperjuangkan. (Arik, 2022)

Komitmen seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya dalam bekerja, terutama karena komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha keras memenuhi hambatan dan tuntutan yang ada serta menjadi pedoman dan motivator bagi mereka untuk lebih mempertanggungjawabkan komitmennya. (Sutrisno *et al.*, 2016).

Indikator variable komitmen organisasi merujuk kepada indikator yang dikembangkan oleh (Commer Soc Sci & Sait Dinc, 2017) sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan keterlibatan dalam perusahaan.
- b. Komitmen Normatif adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang perasaan seorang karyawan untuk tinggal dalam perusahaan karena untk alasan-alasan moral atau etis.
- c. Komitmen Berkelanjutan adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden yang berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya kerana tidak memperoleh pekerjaan lain.

2.3.2. Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (2015:87) dalam jurnal (Dedi & Rahadi, 2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat diartikan sebagai kinerja tahunan karyawan Perusahaan. Presentasi menjelaskan apa yang dilakukan dan bagaimana metode yang digunakan profesionalisme para karyawan. Inti dari kinerja karyawan adalah prestasi kerja Karyawan dapat diproduksi atau diproduksi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan mencapai tujuan, sasaran kerja dan visi dan misinya sendiri (Wibowo, 2016) dalam jurnal (Putri Primawanti & Ali, 2022)

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tentunya harus didukung oleh kualitas dan kuantitas karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain bahwa secara umum semua kegiatan rutin. Namun, meskipun dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan yang efektif, komitmen pegawai yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, dan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, faktor gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, motivasi kerja, dan iklim kerja merupakan variable independen yang perlu diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada hakekatnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerjanya. Persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lain mungkin dipicu oleh lingkup tugas yang menjadi tanggung jawab kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. (Dedi & Rahadi, 2021).

Indikator variable Kinerja karyawan merujuk kepada indicator yang dikembangkan oleh (Syarifah Ida Farida *et al*, 2022) & (Megawati *et al.*, 2022) sebagai berikut:

- a. Kualitas adalah tanggapan dari karyawan PT Trustlog Total Solusindo mengenai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan..
- b. Kuantitas adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden mengenai berapa lama seorang karyawan hasilkan dalam bekerja.
- a. Efektivitas adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden mengenai sebuah pengukuran suatu target yang telah di capai sesuai yang di rencanakan oleh karyawan.

- c. Kerja Sama adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang kemampuan seseorang dalam melakukan kerjasama dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3. Kepuasan kerja

Menurut (Parlindungan *et al.*, 2021) Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam kenyataannya para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar. Berdasar kedua definisi diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan berupa mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati karena pengorbanan yang dikeluarkan sebanding dengan yang diterima.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi harus mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, yang

diperlukan untuk produktivitas dan keunggulan kinerja.(Cahyoseputro *et al.*, 2021)

Indikator variable Kepuasan kerja merujuk kepada indicator yang dikembangkan oleh (Commer Soc Sci & Sait Dinc, 2017) & (Sudirjo & Kristanto, 2015) sebagai berikut:

- a. Gaji adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang perasaan seorang karyawan terhadap pembayaran upah yang di berikan oleh perusahaan.
- b. Rekan Sekerja adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang perasaan positif yang dialami oleh karyawan karena adanya kerjasama tim yang baik.
- c. Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan adalah pendapat karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebagai responden tentang sikap positif terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.3. Hubungan Antar Variable

Hubunga antar variable ini diharapkan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berikut hubungan antar variabelnya:

2.3.1. Hubungan antara komitmen dan kinerja

Menurut penjelasan Luthan dalam jurnal (Astuti, 2021), Komitmen organisasi merupakan cerminan dari sikap loyal seorang pegawai dalam

suatu badan organisasi melalui proses yang berkesinambungan, dimana hal tersebut mendorong kecenderungan untuk anggota organisasi untuk memiliki sikap peduli terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi (Fauzi et al., 2016) dalam jurnal (Astuti, 2021). Komitmen ini dapat dicirikan oleh tiga faktor: keyakinan pada tujuan yang kuat; totalitas untuk berjuang sebagai anggota organisasi; dan tekad untuk mempertahankan sistem keanggotaan (Hashish, 2015) dalam jurnal (Astuti, 2021) .

Jatmiko (2015) dalam jurnal (Astuti, 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran global suatu organisasi yang tidak hanya dilihat dari sudut pandang yang solid pada kepuasan kerja. Seorang karyawan akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dan berpihak pada organisasi tersebut sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan (Darman, 2015) dalam jurnal (Astuti, 2021). Berdasarkan Robbins dan Hakim (2014) dalam jurnal (Astuti, 2021), seorang karyawan rasa keselarasan dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen, yaitu: komitmen afektif yang terjadi ketika karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi; komitmen keberlanjutan yang muncul ketika karyawan mencoba untuk bertahan dalam organisasi, karena mereka membutuhkan upah dan tunjangan lainnya, atau karena karyawan tidak mendapatkan pekerjaan lain; serta komitmen normatif yang muncul dari dalam diri karyawan dengan

kesadaran untuk tetap menjadi anggota organisasi (Jabri dan Ghazawi, 2019).

2.3.2. Hubungan antara kepuasan dan komitmen

Kepuasan karyawan merupakan reaksi mendalam yang bersifat emosional yang keluar dari pengalaman kerja karyawan tersebut. Persepsi emosional seorang karyawan tentang suatu pekerjaan merupakan atribut kepuasan kerja yang baik puas atau tidak. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional perlu memastikan kepuasan kerja karyawan di mana ada hubungan yang kuat antara perspektif ini, Nielsen *et al.*, (2009) dalam jurnal (Malik *et al.*, 2017). Kepuasan kerja juga dinyatakan sebagai keadaan emosi positif atau pengalaman yang menyenangkan dari seorang karyawan, Luthans (2007) dalam jurnal (Malik, Waqas Umer; Javed, Muqaddas; Hassan, 2017).

untuk keberhasilan organisasi yang berkelanjutan, kesediaan karyawan untuk setia dan mengungkapkan perhatian terbaik untuk kesejahteraan adalah komitmen organisasi, Luthans (2007) dalam jurnal (Malik *et al.*, 2017). Seorang karyawan yang berkomitmen akan mengetahui standar etika organisasi, nilai, tujuan, norma dan target, Henkin dan Marchiori (2003) dalam jurnal (Malik *et al.*, 2017). Komitmen organisasi mencakup tiga komponen sebagai kelanjutan, afektif dan normatif, Shaw *et al.*, (2003) dalam jurnal (Malik *et al.*, 2017). Peneliti mempelajari bahwa insiden kepemimpinan terdistribusi, pengambilan keputusan dalam kerangka partisipatif dan struktur tim kepemimpinan, variabel antara kepuasan kerja

dan komitmen organisasi karyawan, sedangkan tim kepemimpinan sangat berhubungan dengan variabel, Hulpia et al., (2009). Demikian pula, penelitian menunjukkan bahwa kerangka transformasional memiliki efek signifikan dengan komitmen karyawan, Avolio et al., (2004).

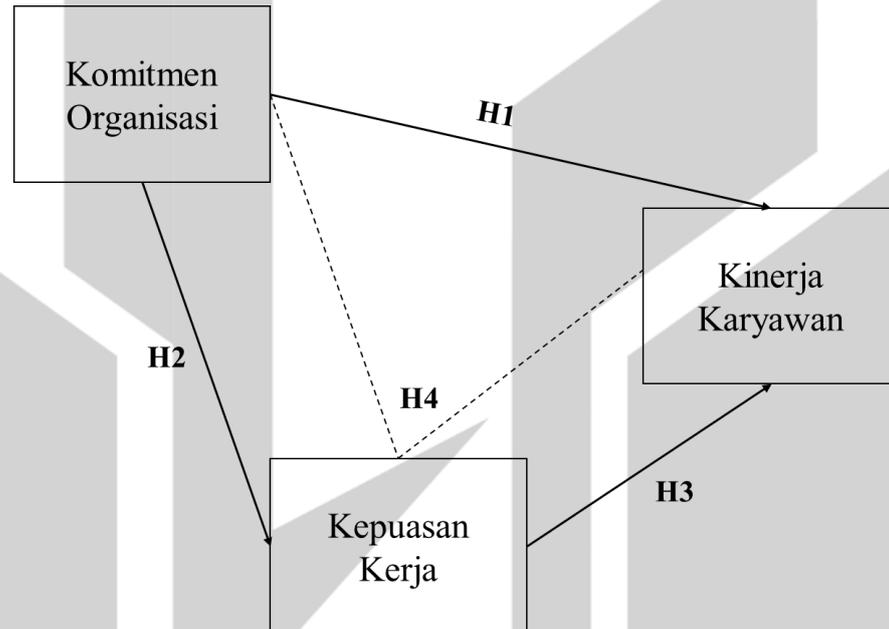
2.3.3. Hubungan antara kepuasan dan kinerja

Seorang karyawan akan memberikan kontribusi yang sangat besar ketika dia merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang diyakini dapat mempengaruhi kenaikan tersebut dan turunnya motivasi dan semangat kerja karyawan, yang dapat menurunkan kinerja. Kinerja adalah bukti keberhasilan individu, dan kinerja karyawan adalah struktur multidimensi (Sadiq dan Mohsin (2019). Seorang karyawan dapat dinyatakan puas dengan pekerjaannya jika dia sudah memiliki kumpulan perasaan yang baik dari melakukan pekerjaannya (Saari dan Hakim, 2004).

Menurut penelitian Balasundaram dan Nimalathan (2011) menyatakan bahwa pekerjaan variabel kepuasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, dan variabel job variabel kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Shadiq dan Mohsin, (2019). Platis dkk., (2015) dalam jurnal (Astuti, 2021). juga berpendapat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, dan parameter kepuasan kerja yang paling penting di karyawan berasal dari pimpinan. Hasil penelitian Abdirahman dkk. (2020)

dan (Ismail et al., 2016) dalam jurnal (Astuti, 2021) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan dengan variabel kinerja.

2.4. Kerangka Pemikiran



Sumber : Adyalma Inayati Nainar Idatami (2022)

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran Adyalma Inayati Nainar Idatami (2022)

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu.

H 1: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trustlog Total Solusindo

H 2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Trustlog Total Solusindo

- H 3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trustlog Total Solusindo
- H 4: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Trustlog Total Solusindo