

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari acuan dari beberapa penelitian terdahulu, berikut adalah review dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini:

1. Iskandar dan Surohadikusumo (2020)

Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, Hal ini akan berdampak pada banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi khususnya pada Teladan Prima Group. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis statistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja.
- b. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis statistik.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2020.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

2. Kadek dan Sagung (2020)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 65 orang pegawai dengan status sebagai pegawai kontrak/non PNS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel dalam penelitian ini meliputi pemberdayaan pegawai, dukungan organisasi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah

Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang dan penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen komitmen organisasi.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kompensasi.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode *simple random sampling*.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2020.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan pemberdayaan pegawai, dukungan organisasi, dan kompensasi sebagai variabel independen.

3. **Rahayu et al., (2019)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, terhadap komitmen organisasi PT. Konka Solusindo Manado dan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Konka Solusindo Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian adalah 40 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik (X1), kompensasi (X2), dan komitmen organisasional (Y). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kompensasi.
- b. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh.

- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2019.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan motivasi intrinsik dan kompensasi sebagai variabel independen.

4. Suputra dan Sriathi (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di The Kirana Hotel and Spa Canggu Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode sample jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer yaitu pengambilan data dengan kuisisioner.

- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis linier berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2018.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

5. Sari dan Riana (2018)

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. Objek penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Populasi sebanyak 146 dan sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan pendekatan

Slovin. Metode pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner. Metode penentuan sampel yaitu *propotional stratified sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer yaitu pengambilan data dengan kuisisioner.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik *proportional stratified sampling*.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *stuctural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis linier berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2018.

- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

6. Asrunputri (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional pada Bank Syariah Mandiri kantor pusat di Jakarta. Yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah dikarenakan adanya penurunan presentase dalam kenaikan nilai aset perbankan yang disebabkan oleh kurang berkomitmen dan kurangnya keterlibatan karyawan didalam organisasi. POS yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada karyawan juga dinilai kurang mencukupi kebutuhan sosioemosional karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang memfokuskan pada 60 responden yakni karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja.
- b. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode *purposive sampling*.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis linier berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2018.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan *perceived organizational support* sebagai variabel independen.

7. Manurung dan Riani (2017)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Penelitian ini berjenis penelitian eksplanatori dengan desain penelitian survei. Jenis data yang digunakan data primer. Populasi yang digunakan seluruh karyawan yang bekerja di RSO Prof Dr R. Soeharso yang berjumlah 626 orang, diambil sampel sebanyak 244 orang dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Analisa data meliputi uji validasi, reliabilitas dan analisa regresi berganda, uji t, uji F dan R² . Variabel independen dari penelitian

ini meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu motivasi kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik *purposive sampling*.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2017.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu

menggunakan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

8. Jufrizen (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap organisasi komitmen PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi atas kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk menemukan pengembangan karir ke pekerjaan kepuasan PT Perkebunan Nusantara III. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara III yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 925 orang. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan karier pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kompensasi.
- b. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2016.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel independen.

9. Fabio et al., (2016)

Tujuan studi adalah (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi; (2) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja; (4) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner sebanyak 81 responden dan selanjutnya diolah dengan metode *structural equation modelling* dari *lisrel program*. Metode pengambilan contoh yang digunakan adalah metode *stratified random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer yaitu pengambilan data dengan kuisioner.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan teknik analisis data yaitu menggunakan *structural equation modelling*.
- d. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu motivasi kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik *stratified random sampling*.
- b. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2016.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

10. Cabarcos et al., (2015)

Sebuah survei terhadap karyawan di hotel bintang empat dan lima di utara Portugal menemukan bahwa karyawan yang merasa seperti itu diperlakukan secara

adil dapat mengembangkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan, pada gilirannya, meningkatkan tingkat komitmen organisasi. Sebuah kunci Variabel dalam konteks ini adalah pengaruh persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja. Studi ini menguji tiga bentuk Keadilan organisasi keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural karena mereka mempengaruhi tiga jenis komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dari ketiganya jenis keadilan, keadilan prosedural terkait dengan semua komponen komitmen organisasi, keadilan distributif tidak terkait dengan salah satu dari mereka, dan keadilan interaksional tidak terkait dengan komitmen afektif, dan sebenarnya terkait secara negatif komitmen normatif dan berkelanjutan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *structural equation modelling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan distributif keadilan dan keadilan interaksional memang mempengaruhi kepuasan kerja.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer yaitu pengambilan data dengan kuisioner.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan teknik analisis data yaitu menggunakan teknik analisis *structural equation modelling*.
- c. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja.

- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- b. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2015.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan keadilan organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

11. Shafiq et al., (2013)

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dampak dari kompensasi, pelatihan dan pengembangan serta supervisor dukungan atas komitmen organisasi dalam industri layanan seluler Pakistan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam suatu organisasi, tetapi studi ini berfokus pada parameter umum dan terlihat terjadi dalam kehidupan pelayanan seseorang. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Tanggapan untuk setiap item dinilai menggunakan skala tipe *likert* 5 poin. Partisipan penelitian termasuk 126 karyawan dari lima penyedia layanan seluler negara. Informasi statistik di beberapa area telah diperiksa. Hasil penelitian terkait menunjukkan pola hubungan yang

positif antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan dukungan pengawasan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kompensasi.
- b. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Periode penelitian sekarang yaitu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016.
- b. Penelitian sekarang menggunakan *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- c. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *structural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan dukungan pengawasan sebagai variabel independen.

12. Boshoff dan Mels (2012)

Studi ini menyelidiki anggapan ini, dan apakah perilaku dan tindakan supervisor dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Pendekatan

structural equation modelling digunakan untuk menilai apakah stres kerja dan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan komitmen pengawasan-organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan teknik analisis data yaitu teknik *structural equation modelling*.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- b. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2015.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan stress dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

13. Fu *et al.*, (2011)

Studi ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari 214 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan baja milik negara China. Perilaku etis teman sebaya dan perilaku etis manajer yang sukses memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Empat segi kepuasan kerja (gaji, rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan sendiri) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Usia responden juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi tentang perilaku etis manajer yang sukses, kepuasan dengan pekerjaan, dan gender secara signifikan berkorelasi dengan bias keinginan sosial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat beberapa persamaan yang ditemukan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang memiliki persamaan jenis data yaitu menggunakan jenis data primer yaitu pengambilan data dengan kuisioner.
- b. Penelitian sekarang memiliki persamaan variabel independen yaitu kepuasan kerja.
- c. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Terdapat juga beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan yang sekarang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang menggunakan metode *convenience sampling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.

- b. Penelitian sekarang menggunakan teknik analisis data *stuctural equation modelling* sedangkan penelitian terdahulu tidak.
- c. Penelitian sekarang dilakukan pada periode tahun 2021 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada periode tahun 2016.
- d. Penelitian sekarang menggunakan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan penelitian terdahulu menggunakan perilaku etis dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.

Tabel 2.1
MATRIKS PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Komitmen Organisasi	Variabel Independen		
			Kompensasi	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
1.	Iskandar dan Surohadikusumo (2020)	Komitmen Organisasi			TB
2.	Kadek dan Sagung (2020)		B+		
3.	Rahayu <i>et al.</i> , (2019)		TB		
4.	Suputra dan Sriathi (2018)			B+	B+
5.	Sari dan Riana (2018)		B+	TB	
6.	Asrunputri (2018)				TB
7.	Manurung dan Riani (2017)			B+	B+
8.	Jufrizen (2016)		TB		
9.	Fabio <i>et al.</i> , (2016)			B+	
10.	Cabarcos <i>et al.</i> , (2015)				B+
11.	Shafiq <i>et al.</i> , (2013)		B+		
12.	Boshoff dan Mels (2012)				B+
13.	Fu <i>et al.</i> , (2011)				B+

Sumber: data diolah

Keterangan:

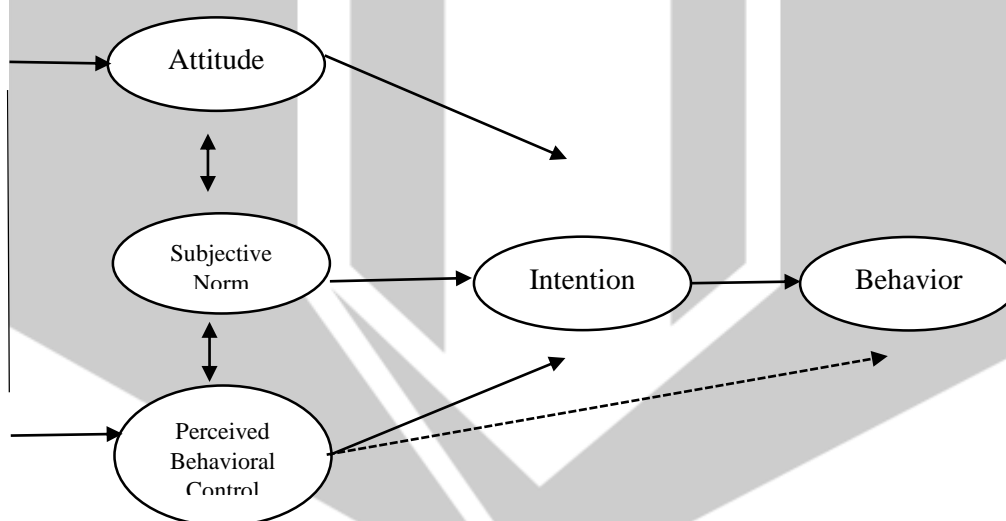
B: Berpengaruh

TB: Tidak Berpengaruh

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Planned Behavior Theory*

Teori ini menghubungkan antara keyakinan dan perilaku dimana sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama membentuk niat perilaku individu dan perilaku itu sendiri (Schifter dan Ajzen, 1985). Teori ini diduga mampu memprediksi niat perilaku manusia. Teori ini juga menambahkan persepsi pengendalian perilaku sehingga mampu menjelaskan hubungan antara niat berperilaku dan perilaku aktual. Teori *planned behaviour* sebenarnya perluasan dari *theory of reasoned action* (Ajzen dan Fishbein, 1975). Teori ini dikembangkan oleh Jogiyanto (2007) dengan menambahkan konstruk kontrol perilaku persepsian yang digunakan untuk mengontrol perilaku individual yang dibatasi oleh kekurangan-kekurangannya dan keterbatasan sumberdaya yang digunakan untuk melakukan perilakunya.



Sumber: Ajzen (1985), Jogiyanto (2007)

Gambar 2.1
Diagram Theory Of Planned Behavior

Ada tiga hal yang membentuk perilaku seseorang, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude*), persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) dan norma subyektif (*subjective norm*). Penjelasan dari setiap hal yang membentuk perilaku seseorang dapat dijelaskan berikut:

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude*)

Menurut Allport (1935) dalam buku yang berjudul *Predicting And Changing Behavior : The Reasoned Action Approach* (Fishbein dan Icek, 2010:97) mendefinisikan sikap sebagai berikut :

“An attitude is a mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individual’s response to all objects and situations with which it is related.”

Definisi tersebut memiliki arti bahwa sikap adalah keadaan mental dan saraf seseorang yang diorganisir melalui pengalaman serta memberikan pengaruh direktif atau dinamis pada respon individu terhadap semua objek dan situasi yang dengannya sikap tersebut berhubungan. Sikap berkembang secara wajar dari keyakinan yang dipegang seseorang atas suatu objek tertentu (Ajzen, 1991:179). Keyakinan terhadap suatu objek dapat dikaitkan dengan atribut seperti objek itu sendiri, karakteristik, atau peristiwa yang terjadi. Dalam hal sikap terhadap perilaku, setiap keyakinan akan menghubungkan perilaku dengan hasil yang diharapkan (Ajzen, 1991:179).

2. Norma Subjektif (*Subjective Norms*)

Menurut French and Raven (1959) dalam buku yang berjudul *Predicting And Changing Behavior : The Reasoned Action Approach* (Fishbein dan Icek, 2010:131) sertidaknya ada lima kekuatan yang dapat memberikan pengaruh

perilaku terhadap orang lain yaitu kekuatan penghargaan (*reward power*), kekuatan koersif (*coercive power*), kekuatan legitimasi (*legitimate power*), kekuatan keahlian (*expert power*) dan kekuatan referen (*referent power*).

Norma subjektif adalah persepsi individu bahwa menurut seseorang menganggap bahwa kebanyakan orang yang penting harus (atau tidak seharusnya) melakukan perilaku tertentu (Fishbein dan Icek, 2010:131). Norma subjektif ini menganggap bahwa orang lain memiliki pengaruh dan kekuatan yang dapat membuat seseorang yang lain dapat melakukan atau tidak melakukan perbuatan tersebut. Keyakinan normative dalam seseorang atau sebuah kelompok diyakini dapat memberikan pengaruh yang penting untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan tersebut (Ajzen, 1991:195).

3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai sejauh mana orang percaya bahwa mereka mampu melakukan perilaku tertentu dan bahwa mereka memiliki kendali atas kinerjanya. Ketersediaan informasi, keterampilan, peluang, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk melakukan perilaku serta kemungkinan hambatan atau hambatan yang mungkin harus diatasi dapat dipertimbangkan dalam mengendalikan persepsi kontrol perilaku (Fishbein dan Icek, 2010:155).

Semakin banyak ketersediaan informasi yang dimiliki serta peluang percaya yang dimiliki seseorang maka semakin sedikit pula hambatan dan rintangan yang dihadapi. Dengan semakin sedikit pula hambatan dan rintangan yang dihadapi maka kontrol perilaku dari seseorang akan semakin kuat (Ajzen, 1991:196).

Individu melakukan sesuatu sesuai sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Individu melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya sehingga menghasilkan kesadaran terhadap lingkungan sosialnya. Pengendalian individu terhadap perilakunya perlu dilakukan untuk mengerti perilakunya.

Ketiga aspek *planned behavior theory* tersebut memiliki keunikan masing-masing dalam menjelaskan bagaimana sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama dapat membentuk niat perilaku individu. Komitmen organisasi sendiri terbentuk akan keyakinan dan perilaku masing-masing individu dalam seberapa besar rasa ingin dalam berorganisasi seperti apa yang dijelaskan *planned behavior theory*. Kompensasi memiliki dua faktor yang berpengaruh yakni secara finansial dan nonfinansial, kedua faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh kekuatan penghargaan (*reward power*) yang memiliki kaitan dengan aspek norma subyektif. Tiap individu memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, tergantung dari bagaimana individu menanggapi dorongan eksternal dan tanggung jawab yang diberikan, dalam *planned behavior theory* dijelaskan tentang persepsi pengendalian perilaku yang menjelaskan sejauh mana orang percaya bahwa mereka mampu melakukan perilaku tertentu dan memiliki kendali atas motivasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat dijelaskan dalam *planned behavior theory* dimana sikap akan berkembang secara wajar dari keyakinan yang dipegang seseorang.

2.2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2018:292), komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Secara umum komitmen organisasi yaitu tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Venlin (2016) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu ada komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan. Pengertian dari tiga bentuk komitmen tersebut yaitu komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa sebagai alasan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan komitmen normatif adalah sebuah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat empat indikator dalam kompensasi menurut yakni gaji, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu

kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

2.2.4 Motivasi Kerja

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Terdapat empat indikator untuk mengukur motivasi kerja yakni daya pendorong, kemauan, tujuan, dan tanggung jawab.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi. Faktor intern yaitu: pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan (Harahap dan Khair, 2019).

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Secara umum kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Terdapat tiga indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yakni kondisi, gaji atau upah yang pantas, dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Bahri dan Chairatun Nisa (2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yakni:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antarpribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

2.3 Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompensasi dengan Komitmen Organisasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi perlu diatur dengan baik sehingga sistem kompensasi dapat dikembangkan di tempat kerja dengan baik. Selain itu, jumlah kompensasi yang diberikan bagi seorang pegawai tergantung pada tingkat kontribusi energi dan pemikiran yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri gaji, upah, tunjangan, maupun bonus, dan kompensasi non finansial meliputi hal yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial seperti asuransi maupun fasilitas kantor. Kompensasi

memiliki kaitan yang cukup erat dengan komitmen organisasi. Karena kompensasi sendiri jika diatur dengan benar dapat membantu organisasi untuk mencapai tercapainya tujuannya serta mendapatkan, memelihara dan menjaga tenaga kerja yang produktif serta rasa cinta terhadap perusahaannya. Maka dari itu besar kompensasi secara finansial maupun non finansial akan berpengaruh terhadap besar tidaknya komitmen organisasi seorang karyawan.

Hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasi ini dapat dijelaskan melalui teori *planned behaviour*. Teori ini menghubungkan antara keyakinan dan perilaku dimana sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama membentuk niat perilaku individu dan perilaku itu sendiri (Schifter dan Ajzen, 1985). Norma subjektif menjelaskan terkait kesadaran pentingnya kompensasi dalam kehidupan berorganisasi. Selain itu, dalam norma subjektif juga terdapat faktor kekuatan penghargaan (*reward power*) yang dimiliki seseorang untuk menentukan perilaku. Pada umumnya kompensasi sendiri dibagi menjadi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung. Dari kompensasi artinya dapat menjadi salah satu faktor kekuatan penghargaan dalam norma subjektif. Semakin besar *reward* atau *feedback* yang diberikan oleh perusahaan secara finansial maupun tidak, tentu jadi pertimbangan dalam niat dan perilaku karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi akan dipengaruhi oleh norma subjektif yang menjelaskan kesadaran akan pentingnya tendensi terjadinya perilaku tersebut yang sesuai dengan penjelasan dari teori *planned behavior*.

Penelitian terkait hubungan kompensasi terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nurtika dan Sariyathi (2018); Desniari dan Dewi (2020); Shafiq *et al.*, (2013) tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil berbeda dari yang dikemukakan oleh Jufrizen (2016) dan Rahayu *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan (Harahap dan Khair, 2019).

Motivasi kerja lumayan sering dihubungkan dengan komitmen organisasi seorang karyawan. Motivasi kerja sendiri dapat dipicu melalui dorongan, kemauan, tujuan, serta tanggung jawab. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan sebaliknya seseorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa yang tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan tidak termotivasi serta tidak merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya maka rasa kecintaan terhadap perusahaan dan rasa ingin untuk tetap berorganisasi akan menurun. Maka dari itu besarnya motivasi

kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap besarnya komitmen organisasi karyawan.

Teori *planned behavior* menghubungkan antara keyakinan dan perilaku dimana sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama membentuk niat perilaku individu dan perilaku itu sendiri (Schifter dan Ajzen, 1985). Persepsi pengendalian perilaku dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau berasal dari diri sendiri. Sebenarnya seseorang dapat termotivasi atau tidak pun semuanya tergantung dari diri sendiri. Dalam motivasi kerja sendiri memiliki empat aspek yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seorang individu yakni pendorong, kemauan, tujuan, dan tanggung jawab. Sebanyak-banyaknya orang lain memberikan motivasi pada seseorang, jika suatu individu tersebut menolak untuk menerima motivasi maka tidak akan timbul dorongan maupun sugesti dalam diri untuk dapat termotivasi. Karena tidak ada kontrol atau pengendalian dari orang lain terhadap motivasi yang dapat diterima seorang individu. Maka dari itu persepsi pengendalian perilaku antara motivasi seseorang akan menghasilkan pengaruh komitmen organisasi yang berbeda-beda.

Penelitian terdahulu terkait motivasi kerja terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh Manurung dan Riani (2017); Fabio *et al.*, (2016); Suarjana *et al.*, (2016); Suputra dan Sriathi (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang berbeda telah dilakukan oleh Sari dan Riana (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana seorang karyawan memandang senang atau tidak dirinya dalam memandang profesinya. Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor seperti pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

Kepuasan kerja seringkali dikatakan bahwa dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri mencakup beberapa hal seperti kepuasan terhadap gaji maupun upah, kepuasan terhadap rekan kerja, serta kepuasan terhadap kondisi kerja. Ketika seseorang yang puas mereka akan cenderung lebih loyal dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dan hal tersebut mempengaruhi komitmen karyawan akan berorganisasi. Maka dari itu besarnya kepuasan kerja akan mempengaruhi terhadap besarnya komitmen organisasi juga.

Teori *planned behaviour* menjelaskan tentang hubungan antara keyakinan dan perilaku dimana sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama membentuk niat perilaku individu dan perilaku itu sendiri (Schifter dan Ajzen, 1985). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui salah satu faktor pembentuk niat dan perilaku yang dijelaskan pada teori *planned behavior*, yaitu sikap terhadap perilaku atau *attitude*. Sikap sendiri berkembang secara wajar dari keyakinan yang dipegang seseorang atas suatu objek tertentu. Kepuasan kerja memiliki tiga aspek yang ada mengukur tingkat kepuasan kerja yakni kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, dan rekan kerja yang mendukung. Ketiga aspek tersebut akan

menjadi pemicu atas tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tiap individu, dan akhirnya akan menghasilkan perkembangan sikap secara wajar, tergantung dari tingkat kepuasan kerja masing-masing individu.

Penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh Putra dan Sudibya (2019); Putra dan Suana (2018); Ariawan dan Sriathi (2017); Boshoff dan Mels (2012); Fu *et al.*, (2011); Cabarcos *et al.*, (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Namun hasil penelitian dari Iskandar dan Surohadikusumo (2020) dan Asrunputri (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

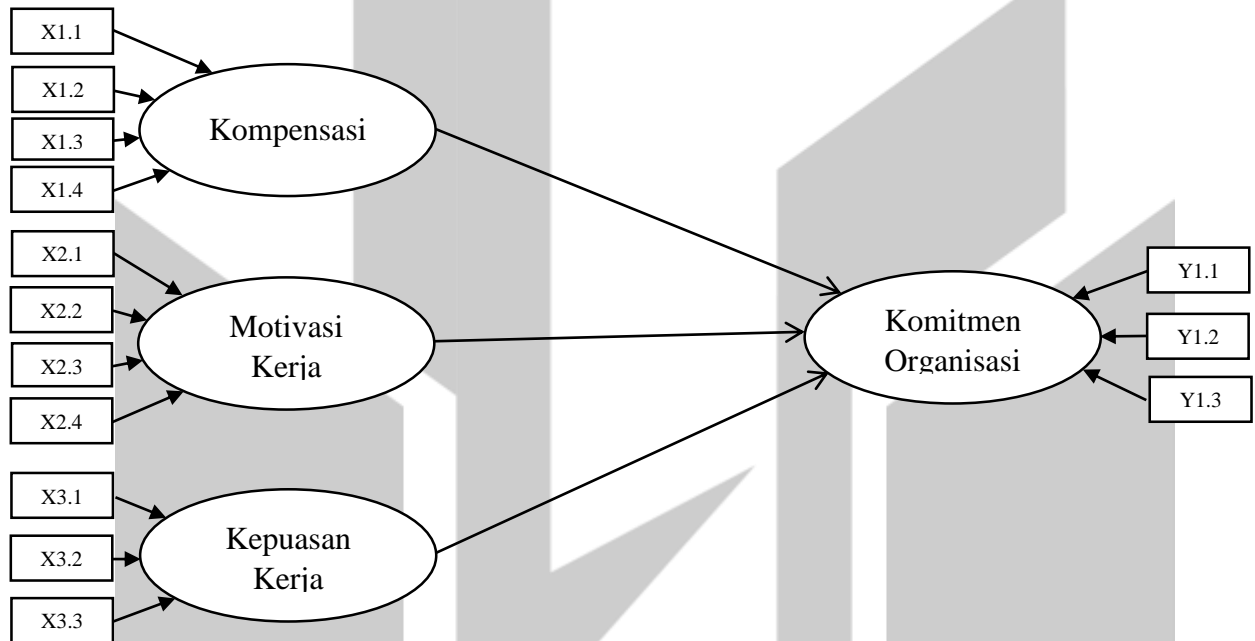
2.4 Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasi adalah salah satu hal penting yang perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen perusahaan, bagaimana cara mereka menjaga agar tiap karyawan memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan dan rasa senang dalam berorganisasi. Dalam menjaga rasa kecintaan akan berorganisasi, manajemen dapat melihat faktor-faktor yang dapat mendorong para karyawan agar lebih senang berorganisasi dan berkomitmen lebih terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan agar lebih berkomitmen terhadap organisasi diantaranya yaitu besar kecilnya kompensasi secara finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan, dorongan atau motivasi kerja dari rekan maupun atasan, serta kepuasan akan menjalani pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Berikut ini model kerangka dari penelitian yang diambil sebagai berikut.



Sumber: data diolah

Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan:

X1.1: Gaji
X1.2: Asuransi
X1.3: Fasilitas Kantor
X1.4: Tunjangan

X2.1: Daya Pendorong
X2.2: Kemauan
X2.3: Tujuan

X3.1: Kondisi Kerja
X3.2: Gaji Atau Upah Yang Pantas
X3.3: Rekan Kerja Yang Mendukung
X3.4: Tanggung Jawab

Y1.1: Komitmen Afektif
Y1.2: Komitmen Normatif
Y1.3: Komitmen Kontinuitas

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Hipotesis 3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

