



BAB II KAJIAN PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

b. Aspek Komitmen Organisasi

Steers dalam Ferine dan Sembiring (2018:49) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki (3) tiga aspek tetap, yaitu:

(1) *Indentification*

Tercermin dalam perilaku seperti adanya rasa kepercayaan dalam menerima seperangkat nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk masuk ke dalam kebijakan organisasi serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Yang di maksud aspek identifikasi ini adalah bertujuan untuk memasukkan beberapa tujuan perusahaan untuk bisa masuk juga kedalam kebutuhan pribadi karyawan di organisasi tujuan ini untuk menghasilkan suasana yang saling *support* antar karyawan di organisasi dan selanjutnya akan tercipta suasana seakan akan membawa karyawan agar rela berkorban untuk pencapaian organisasi, karena karyawan telah menerima tujuan organisasi yang diyakini telah disusun dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi mereka juga.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Dedikasi

Loyalitas karyawan artinya ke siapan seseorang dalam mendekatkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan pelaksanaan organisasi. kesediaan karyawan untuk membela diri mereka bekerja di perusahaan penting dalam mendukung komitmen organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini ditempuh bila karyawan merasakan kepuasan dalam organisasi di mana ia bergabung untuk bekerja.

(3) Partisipasi

Rasa ingin memajukan perusahaan dalam upaya karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan dan karyawan tidak hanya melaksanakan tugas tetapi juga harus berusaha untuk melebihi Batasan minimum yang diberikan oleh organisasi karena karyawan akan didorong juga untuk melakukan tugas-tugas di luar pekerjaan dan perannya jika bantuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk memancing dengan iming-iming keterlibatan karyawan adalah partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

c. Faktor Faktor yang berpengaruh dalam Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Jufrizen (2021:20) mengemukakan ada empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

(1) Faktor Personal

Seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Karakteristik Pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain

(3) Karakteristik Struktur

Bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

(4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi bisa di lihat Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat Komitmen yang berbeda.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86) yaitu :

- (1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - (a) Kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi
 - (b) Loyal dalam organisasi
 - (c) Rela berkorban untuk kepentingan organisasi.
- (2) Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*) meliputi :
 - (a) mengasumsikan keuntungan untuk menetap dalam organisasi
 - (b) mengasumsikan kerugian ketika meninggalkan organisasi
- (3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - (a) Rasa ingin bekerja
 - (b) Rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan organisasi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (c) Kehidupan sosial di luar pekerjaan pergaulan yang dimiliki individu yang bisa membuat individu mampu meningkatkan performa dalam tempat kerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan meliputi situasi/suasana kerja, kerjasama antar sesama karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah hasil dari sikap suatu individu atas rasa bangga terhadap jerih payah yang telah terpenuhi saat mencapai tujuan

b. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.77) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

(1) Kesempatan berkembang

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman selama kerja.

(2) Keamanan kerja

Faktor keamanan kerja bisa dikatakan sebagai penunjang Kepuasan Kerja karyawan karena kondisi kerja yang aman berpengaruh pada perasaan karyawan ketika sedang bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(3) Pendapatan

Faktor pendapatan banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang menunjukkan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah gaji yang diperoleh.

(4) Kondisi kerja

Termasuk kondisi ruangan kerja, ventilasi, fasilitas, *pantry* dan tempat parkir.

(5) Komunikasi dan Pengawasan

Komunikasi antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai untuk beralasan menyukai jabatannya dalam hal ini perlu adanya kesediaan dari pihak atasan agar mau mendengarkan dan memahami serta mengakui pendapat dari karyawannya yang memiliki peran dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja atasannya karena supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018 : 79), dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja sebagai berikut :

a. Produktivitas

Produktifitas yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memiliki persepsi bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima.

b. *Loyalty*

Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dapat di lihat dari kesetiaan suatu individu terhadap organisasi, karena bentuk dari ketidakpuasan itu pasif dan kondisi ini sangat mempengaruhi kerja.

c. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran bentuk tindakan yang menggambarkan ketidakpuasan bekerja seorang karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Keluarnya pekerja

Berhentinya karyawan dari pekerjaannya adalah gambaran jelas berhubungan dengan ketidakpuasan kerja yang ada didalam perusahaan ditujukan untuk mencari posisi baru dengan cara mengundurkan diri.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018:82) terdapat 5 (lima) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja, antara lain:

(1) Pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan cepat selesai, kesempatan untuk memahami, dan kesempatan menerima tanggung jawab

(2) Pendapatan

Sejumlah imbalan yang diterima dan dipandang sebagai hal yang pantas dengan pekerjaannya didalam organisasi.

(3) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan atau organisasi.

(4) Pengawasan

Meliputi kemampuan pengawasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

(5) Rekan kerja

Rekan kerja secara teknis mendukung secara sosial di dalam lingkungan tempat kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kinerja

C a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai seseorang maupun kelompok yang berada di dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah dipercayakan kepada masing masing individu untuk mencapai tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar hukum dan moral. (Afandi 2018:83)

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:352) mengemukakan ada lima faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

(1) Faktor Individu

Faktor individu berhubungan dengan Komitmen, keahlian dan pengalaman.

(2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berhubungan dengan kualitas dukungan, komunikasi dan kualitas pengarahan dari pimpinan, manajer, atau ketua divisi kerja.

(3) Faktor Rekan Kerja

Faktor rekan kerja berkaitan dengan suasana kerja yang diberikan di lingkungan rekan kerja.

(4) Faktor Sistem

Faktor sistem berhubungan dengan metode dan fasilitas yang ada didalam organisasi.

(5) Faktor Situasi

Faktor situasi berhubungan dengan tekanan dan perubahan suasana lingkungan kerja, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Karakteristik Kinerja

Mangkunegara dalam Silaen, Novia Ruth dkk, (2021) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai Kinerja yang baik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- (1) Memiliki Komitmen tinggi
- (2) Berani ambil resiko
- (3) Memiliki tujuan realistis dan ingin mewujudkannya
- (4) Hasil dari seluruh kegiatan kerja dapat dimanfaatkan

d. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2002, p. 78) dalam Amelia dan Handayani (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan, yaitu:

(1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dari kinerja. istilah yang sering didengar seperti jumlah pendapatan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

(2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari tanggapan pimpinan terhadap kualitas hasil pekerjaan. serta keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

(3) Rentang waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

(4) Kecakapan bersosial

Kemampuan dalam bersosialisasi dan membangun *koneksi* dan cepat beradaptasi dengan rekan kerja adalah indikator dalam kemampuan ini

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



adalah efektif ketika mengarahkan perubahan yang persuasif dan pakar untuk membangun suatu tim.

(5) Kehadiran Karyawan

Tingkat kehadiran karyawan dalam jangka waktu yang telah dihitung berdasarkan indikator tingkat kehadiran dan tingkat absensi

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Hasil	Sumber
1	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa	1. Dari hasil persamaan ditunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota langsa 2. Secara Parsial Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa 3. Secara simultan dengan uji F diperoleh $F_{sig} <$	j-EBIS Vol. 4 No. 1 April 2019

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>C Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>		<p>0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.</p>	
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Indrianna Meutia & Cahyadi Husada. (2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 	<p><i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 119-126 (2019)</i></p>
<p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan nusantara III di Sumatera Utara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PTPN III. 2. Hasil Penelitian Komitmen Kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PTPN III. 3. Hasil Penelitian Komitmen Normatif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN III. 	<p>JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga), Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran. (2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 	<p><i>Jurnal Ekobis Dewantara</i>, 3(5), 1-10 (2020)</p>
<p>© Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kristin Juwita, Nanda Rizky Peramatayuny. (2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Kinerja Karyawan</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan 	<p>Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Vol 14 No.2 (2021)</p>

Sumber : Data diolah, 2022

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

Menurut Luthans dalam Shalikhah (2018), komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasinya dan yang akan terjadi selanjutnya adalah mendapatkan respon serta kinerja yang baik seperti yang di katakan As'ad dalam Shalikhah (2018). kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. hal kesuksesan ini adalah buah dari kinerja yang baik karena jika karyawan mendapatkan semua itu maka kepuasan kerja akan mudah didapatkan karena kepuasan kerja yang telah di capai oleh suatu individu seseorang berpengaruh dari kinerja yang sudah di lakukan dan akan meningkatkan prestasi kerjanya (Rismawati,2018).

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas suatu individu untuk bisa bertahan dalam organisasi dengan tanggung jawab yang di embannya yaitu membantuk mencapai tujuan suatu organisasi dan tidak memiliki kepentingan pribadi menurut Wiener (1982) dalam Yusuf dan Syarif (2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2020) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yaitu sikap positif yang muncul dari tenaga kerja seperti perasaan bangga dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan seberapa besar rasa menghargai yang muncul dalam mencapai nilai-nilai penting didalam pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jiwita (2021) menunjukkan variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

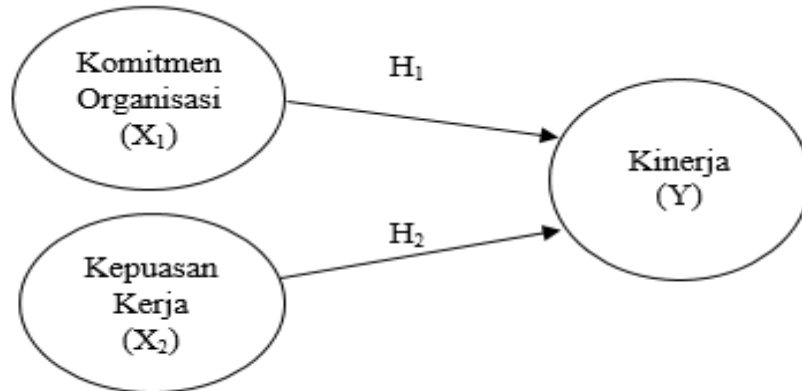
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Insitut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran untuk penelitian ini :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah (2022)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis untuk Penelitian ini adalah :

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek.

