

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian dan untuk mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam memperbanyak bahan pengetahuan pada penelitian. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
1	Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieq, Yuniadi Mayowan (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik)	Kompensasi Karyawan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i>	Kompensasi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan	Persamaan terdapat pada variabel kompensasi nonfinansial, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Dan memiliki kesamaan pada metode penelitiannya.
2	Fenni Nurfitriani (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Koperasi Pegawai Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya	Kompensasi (X), komitmen kerja karyawan (Y)	Metode Deskriptif	kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan	Persamaan terdapat pada variabel kompensasi dan komitmen karyawan. Tetapi berbeda dalam metode penelitiannya

3	Ni Made Dwi Puspitawati I Gede Riana (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan	Pengaruh kepuasan kerja (X1), Komitmen organisasional (Y1), Kualitas layanan (Y2)	<i>Path Analysis</i>	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.	Persamaan ada pada variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan.
---	---	---	---	----------------------	---	--

1.2 Tinjauan Teori

1.2.1 Kompensasi Nonfinansial

1.2.1.1 Pengertian Kompensasi Nonfinansial.

Menurut Hasibuan (2002) kompensasi sendiri adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mondy (2008) kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Bangun (2012) kompensasi nonfinansial adalah imbalan yang diberikan pada karyawan tetapi bukan dalam bentuk uang, melainkan lebih mengarah kepada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang menimbulkan kepuasan kerja.

1.2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi Nonfinansial.

Menurut Rivai (2013) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual, salah satunya adalah kompensasi nonfinansial. Kompensasi nonfinansial terdiri dari:

1. (karena karir, aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa)
2. (lingkungan kerja, dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif)

Dapat dikatakan bahwa kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan kerja yang di rasakan oleh setiap karyawan. Karena kepuasan karyawan tidak selalu dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau fasilitas-fasilitas fisik.

1.2.1.3 Tujuan Kompensasi.

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1.4 Tantangan-tantangan dalam Kebijakan Kompensasi.

Menurut Bangun (2012) Teori kompensasi belum memberikan jawaban yang memuaskan kepada berbagai pihak, baik pihak pemberi kerja maupun pekerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Dan disisi pertimbangan sistem kompensasi oleh perusahaan karena gaji, upah dan bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan kompensasi yaitu:

1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.

Bagi pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah yang sedikit (terbatas), hal itu menyebabkan tingkat upah cenderung tinggi.

2. Perekonomian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian tempat perusahaan itu berada. Kondisi perekonomian suatu negara yang baik akan menentukan tingkat kompensasi yang baik juga.

3. Serikat Buruh.

Melalui Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi. Dengan begitu besarnya kompensasi, yang diterima setiap anggota organisasi sangat bergantung pada kekuatan serikat buruh.

4. Kondisi Keuangan Perusahaan.

Walaupun serikat buruh memiliki peran kuat untuk menentukan kompensasi, namun harus juga disesuaikan dengan kondisi perusahaan untuk memenuhi tuntutan tersebut. karena kondisi keuangan perusahaan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kompensasi.

5. Kebijakan Perusahaan.

Kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan juga berpengaruh terhadap penentuan kompensasi, karena disiapkan pedoman pokok tentang kompensasi. Kebijakan pemberian kompensasi yang sering menjadi pedoman perusahaan adalah yaitu: konsep *Pay Leader*, konsep *Pay follower*, konsep *market rate*.

6. Produktivitas.

Besar kecilnya kompensasi dapat diukur dengan hasil produksi dan prestasi kerja karyawan.

7. Biaya Hidup.

Biaya hidup di berbagai daerah berbeda, tergantung pada kondisi ekonomi pada setiap daerah tersebut. hal ini tentunya menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan tingkat upah yang diberikan pada karyawan, karena tentunya upah harus disesuaikan pada daerah berdasarkan biaya hidup.

8. Pemerintah.

Pemerintah menentukan batas minimum upah yang diterima karyawan yang biasa dikenal dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten (UMK) dimana besaran masing-masing upah berbeda di setiap daerahnya.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi Nonfinansial

Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Bangun (2012)

Kompensasi nonfinansial dapat diterima dalam bentuk yaitu:

a. Imbalan karir:

1. Rasa aman.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

2. Pengembangan diri.

Pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

3. Fleksibilitas karir.

Adanya peluang kenaikan jabatan.

4. Peluang kenaikan penghasilan.

Gaji yang meningkat setiap periode tertentu.

b. Imbalan sosial:

1. Simbol status.

Adanya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan.

2. Pujian dan pengakuan.

Pemberian *reward* atau bonus atas prestasi kerja yang telah dicapai.

3. Kenyamanan tugas.

Merupakan perasaan nyaman karena merasa cocok dengan pekerjaan yang ditekuni dan keahlian yang dimiliki dan kelengkapan kerja memadai.

4. Persahabatan.

Berupa hubungan baik antar karyawan dan saling tolong menolong.

2.2.2 Kepuasan Kerja.

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Rivai (2013) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko (1992) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja inginkan.

2.2.2.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja.

Dalam Rivai (2013) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian.

Yang pertama sekali dikemukakan oleh Porter (1961), kepuasan akan diperoleh bila selisih antara jumlah sumbangan pekerjaan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol. Seseorang akan merasa terpuaskan apabila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Semakin besar selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya, semakin besar ketidakpuasan yang dirasakan.

2. Teori Keadilan.

Menurut teori keadilan yang dikemukakan oleh Zaleznik (1958) dan dikembangkan oleh Adams (1963), kepuasan atau tidak kepuasan tergantung pada perasaan adil atau tidak adil. Dimana perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama. Ahli teori yang mendukung teori ini adalah Wexley dan Yukl (2003) dalam Bangun (2012) yang menyatakan bahwa komponen utaa dalam

teori ini adalah *input*, *outcomes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*.

3. Teori Dua Faktor.

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu ketidakpuasan “*dissatisfier*” atau “*hygiene factors*” dan kepuasan “*satisfier*” atau “*motivators*”.

Faktor ketidakpuasan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja, yang meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan. Kemudian faktor kepuasan atau juga disebut *motivator factor* termasuk didalamnya yaitu, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Menurut Rivai (2013) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
- b. Supervisi,
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju,
- e. Gaji, dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja,
- g. Kondisi pekerjaan.

Caugemi dan Claypoll (1978) dalam Edy Sutrisno (2016) melakukan penelitian dan menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

1. Prestasi;
2. Penghargaan;
3. Kenaikan jabatan, dan
4. Pujian.

Dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidak puasan kerja adalah:

1. Kebijakan perusahaan;
2. Supervisor;
3. Kondisi kerja, dan
4. Gaji.

2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Husaini Usman (2009), menyatakan, kajian terhadap bukti menunjukkan empat faktor yang kondusif bagi munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Dimana orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas.

2. Imbalan setimpal. Setiap karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik.
4. Mitra kerja yang mendukung. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Maka tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah mendukung serta kepuasan kerja.

2.2.3 Komitmen Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Sudarmanto (2014) pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendinging individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2014) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Menurut Umar Nimran dan Amirullah (2015) para peneliti pada umumnya menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Beberapa pendapat itu antara lain seperti sikap kesediaan individu terhadap organisasi dimana dia bekerja, sikap individu sebagai anggota organisasi, keyakinan dan kesediaannya terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2.2.3.2 Motif Komitmen Karyawan.

Reichers (1995), dalam Berg dan Baron (1997:191) dalam (Umar Nimran:2015) menemukan terdapat dua motif yang mendasari seseorang untuk komitmen pada organisasinya yang diantaranya:

1. Side-Bites Orientation.

Dalam pandangan ini menitik beratkan pada “kerugian” yaitu membandingkan untung dan ruginya apabila yang bersangkutan pindah ke organisasi lain. Menghitung seberapa besar kerugian apabila meninggalkan organisasi lama sebab hasil kerja keras yang sudah dicurahkan pada organisasi lama atau ditempat lain mungkin tidak akan dinilai.

2. Goal Congruence Orientation.

Melihat pada tingkat kesesuaian antara tujuan personel individu dan organisasi yang dianggap sebagai hal yang menentukan komitmennya pada organisasi. Pendekatan yang dipopulerkan Porter dengan Asosiasinya bahwa komitmen organisasi dan *Goal Congruence Orientation* akan menghasilkan anggota organisasi yang memiliki tiga hal yaitu:

- 1) Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan,
- 3) Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.2.3.3 Tipe Komitmen Organisasi

Menurut Berg dan Baron dalam Umar Nimran (2015) ada tiga tipe komitmen organisasi yaitu, *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuence Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), dan *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitment ini didasarkan pada *Goal-Congruence Orientation* dimana didalamnya terdapat suatu “ketertarikan secara psikologis” antara individu dan organisasinya, yang berpengaruh terhadap perilaku dalam menjalin tugas yang diterima. Dan apabila karyawan yang sungguh-sungguh menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi maka sangat berkemungkinan untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi pula.

2. *Continuence Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Meyer dan Allen dalam Berg dan Baron (1997:1991) dalam (Umar Nimran:2015) mendefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen pada organisasi dan tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada hal selain yang dapat dikerjakan diluar komitmen ini.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini dilandasi oleh perasaan individu, berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, berdasarkan pada

kesadaran adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

2.2.3.4 Indikator Komitmen Karyawan

Mowday et. Al (dalam Spector dan Wiley 1998) dalam Bangun (2012) mengembangkan skala yang disebut “*Self Report Scales*” dalam mengukur komitmen. Yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen yaitu:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Perasaan bangga bekerja dan menjadi bagian dalam organisasi.

- b. Keinginan untuk bekerja keras.

Karyawan hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi.

- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Organisasi memberikan dorongan besar bagi karyawan dalam mencapai prestasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Nonfinansial dan Komitmen Karyawan

Salah satu hal paling mendasar untuk mewujudkan tujuan organisasi adalah diperlukannya komitmen karyawan yang tinggi. Komitmen kerja yang tinggi harus ada dalam diri masing-masing karyawan, karena dengan tingginya komitmen karena akan meminimalkan tingkat turn over pada karyawan. Membentuk komitmen

yang tinggi bukanlah hal yang mudah, karena berkaitan langsung dengan sikap setia dari masing-masing karyawan pada perusahaan.

Dalam pembentukan komitmen yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi, khususnya pada kompensasi nonfinansial berupa penghargaan dan pujian. Pemberian penghargaan tersebut sebagai wujud balasan dari perusahaan untuk karyawan yang telah mendedikasikan tenaganya untuk kemajuan perusahaan. Dan dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dalam membantu mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh S. Pantja Djati dan M. Khusaini (2003) yang berjudul “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja”. Menemukan hasil bahwa secara umum dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kompensasi, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh I Ketut R. Sudiarditha (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan” yang

menemukan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kompetensi karyawan dengan korelasi sedang. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen karyawan, dimana hal ini berarti bahwa kompensasi dan komitmen memiliki peranan, baik secara simultan maupun parsial dalam mencapai komitmen karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kompensasi, kompetensi serta komitmen karyawan.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan tentunya kepuasan tersebut hanya dapat dirasakan oleh masing-masing individu karyawan. Hal tersebut dapat berdampak secara tidak langsung pada hasil kerja karyawan dan juga perasaan untuk bertahan pada pekerjaan tersebut, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Seorang yang merasa bahwa pekerjaannya tidak menyenangkan dapat pergi dan mencari pekerjaan lain yang lebih dapat membuat mereka nyaman dan sesuai dengan keinginan mereka.

Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mempertahankan komitmen yang ada pada diri karyawan. Alasannya dapat bermacam-

macam, salah satunya apabila perusahaan kehilangan karyawan ahli dalam suatu bidang, maka perusahaan harus mencari lagi karyawan yang ahli pada bidang yang sama. Hal tersebut akan memakan waktu dan biaya, belum lagi harus melakukan briefing dari awal dan kalau di butuhkan harus di berikan pelatihan yang juga akan mengeluarkan biaya tambahan, sungguh sangat tidak efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik” dengan hasil menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention dan kinerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan” yang menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi

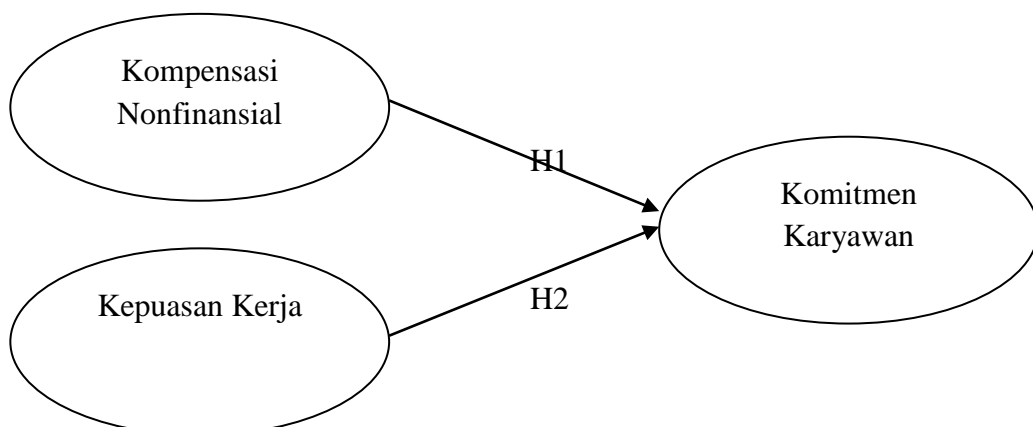
menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Konseptual

Kompensasi Nonfinansial menjadi salah satu aspek sensitif dalam hubungan kerja, karena berpengaruh langsung pada komitmen karyawan pada perusahaan. Pada umumnya banyak perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan untuk mempertahankan karyawan untuk terus setia bekerja pada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor yang diperlukan untuk mempertahankan komitmen karyawan yaitu kepuasan kerja. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuninya, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan akan merasa berat jika meninggalkan pekerjaan tersebut. Maka, dari uraian di atas peneliti membentuk kerangka konseptual:



Gambar 2.1

2.4.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan landasan teori yang ada di atas maka hipotesis sementara yang di ajukan penulis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap komitmen karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.