

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BORWITA CITRA PRIMA MAKASSAR

**MUHAMMAD IRFAN
A012202014**



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. BORWITA CITRA PRIMA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh :

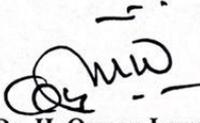
**MUHAMMAD IRFAN
A012202014**

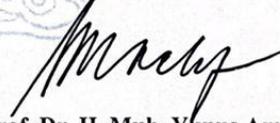
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **20 JULI 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

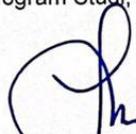
Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. H. Osman Lewangka M. A.


Prof. Dr. H. Muh. Yunus Amar, S. E., M.T.
Nip. 19620430 198810 1 001

Ketua Program Studi,

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. H. Muh. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhamad Irfan
Nim : A012202014
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 1 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Muhamad Irfan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-NYA pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Borwita Citra Prima makassar. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister manajemen di program Pascasarjana universitas hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis selama ini dari awal hingga tesis ini dapat diselesaikan.

Kiranya penulis berharap tesis ini mudah-mudahan dapat memberis umbangsih bagi pendididkan yang selalu menghadapi tantangan seiring dengan tututan jaman.

Makassar , Juli 2022

ABSTRAK

MUHAMMAD IRFAN. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT Borwita Citra Prima Makassar (dibimbing oleh Osman Lewangka dan Yunus Amar).*

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam satu perusahaan, dan di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan cara untuk mendapatkan orang-orang yang mengisi. Penelitian berujuan 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Borwita Citra Prima Makassar, 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Borwita Citra Prima Makassar, 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Borwita Citra Prima Makassar, 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Borwita Citra Prima Makassar, dan 5) pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Borwita Citra Prima Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasakannya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel. Kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel dengan jumlah sampel sebanyak 73 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Borwita Citra Prima Makasar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada perusahaan Borwita Citra Prima Makasar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Borwita Citra Prima Makasar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada perusahaan PT Borwita Citra Prima Makasar. Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Borwita Citra Prima Makassar

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan, Perilaku Kewargaan Organisasi



ABSTRACT

MUHAMMAD IRFAN. **The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employees with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable at PT. Borwita Citra Prima, Makassar** (supervised by Osman Lewangka and Yunus Amar)

Human resource management (HRM) is one of the most important resources in a company, and it is also a way to get people to fill the organization. This study aims to find out (1) the effect of job satisfaction on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar, (2) the effect of organizational commitment on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar, (3) the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Borwita Citra Prima, Makassar, (4) the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior at PT. Borwita Citra Prima, Makassar, (5) the effect of organizational citizenship behavior on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar. The method of analysis used in this study is quantitative, i.e. analyzing data in the form of numbers and then discussing it through the calculation of the score or average value of each variable. It is continued with statistical analysis carried out to prove the effect of variables. The sample consists of 73 people. The results indicate that job satisfaction has a positive and insignificant effect on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior at PT. Borwita Citra Prima, Makassar. Organizational commitment has a positive and insignificant effect on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar. Organizational Commitment has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior at PT. Borwita Citra Prima, Makassar. Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employees' performance at PT. Borwita Citra Prima, Makassar company.

Keywords: the effect of job satisfaction, organizational commitment, variable mediation



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
KATA PENGANTAR.....	III
ABSTRAK.....	IV
DAFTAR ISI	VI
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teoritis	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Kepuasan kerja	10
3. Komitmen Organisasi	13
4. OCB	16
5. Kinerja Karyawan	19
B. Fakta Empiris	23
III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	25
A. Kerangka Konseptual	25
B. Hipotesis	27
IV. METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan Penelitian	28
B. Situs dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	28
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
G. Instrumen Penelitian	35
H. Teknik Analisis Data.....	38
V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Penelitian.....	40
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
C. Hasil Penelitian.....	62

VI.KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam satu perusahaan, dan didalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga merupakan cara untuk mendapatkan orang-orang yang mengisi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), Biasanya menangani masalah ini dikordinir departemen SDM dan melibatkan bagian-bagian lain yang terkait pada organisasi yang besar. (Wijayanti, 2015).

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi.. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang (Darmawati, 2013).

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Ironisnya, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas bukanlah hal yang mudah, khususnya di Indonesia (Rusdi, 2015).

Kinerja SDM yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi.

Perusahaan PT. Borwita Citra Prima Makassar adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi dan logistik dengan tujuan menjadi perusahaan kelas dunia dan mitra bisnis pilihan bagi semua pemangku kepentingan. PT. Borwita Citra Prima Makassar memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, dimana mereka harus memiliki wawasan ilmu pengetahuan dan kinerjanya baik. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang memadai dalam menghadapi dan melaksanakan suatu pekerjaan, etos kerja yang tinggi, kesanggupan dalam mengaplikasikan pekerjaannya dengan baik agar dapat tercapainya tujuan organisasi. (Hendriani Dkk, 2013).

Hal yang paling mendasar dalam mewujudkan tujuan perusahaan PT. Borwita Citra Prima adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di tengah perkembangan pasar dan pesatnya teknologi. Hal ini didasari oleh PT. Borwita Citra Prima Makassar seluruh kinerja karyawannya harus ditingkatkan melalui Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB (Organization Citizenship Behavior).

Luthans (2006) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya

tersebut (Robbins, 2013). Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011). Sedangkan Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari penilaian atas karakteristik pekerjaan tersebut. Selain Kepuasan Kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Apabila kepuasan kerja cenderung berfokus kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen organisasional lebih kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Luthans, 2011). Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu (Fadhil, 2018) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. (Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Komitmen organisasi sendiri menurut Mowday, et al. (dalam Luthans, 2011) adalah; (1) keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Dari berbagai definisi tentang komitmen organisasional, Luthans (Luthans, 2011) dalam bukunya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya. Selaras dengan beberapa variabel sebelumnya, praktik Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*/organisasi kewarganegaraan) yang dilakukan oleh

seseorang di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Organ, (dalam Luthans, 2011), Perilaku organisasi kewarganegaraan merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penerapan Perilaku OCB/organisasi kewarganegaraan merupakan suatu hal yang tidak diatur oleh perusahaan namun dapat memengaruhi kinerja. Pengaruh Perilaku organisasi kewarganegaraan terhadap kinerja juga telah banyak dibuktikan oleh studi yang dilakukan oleh para akademisi. Salah satu studi yang mendukung hubungan antara dua variabel ini adalah yang dilakukan oleh Ebrahimzadeh dan Gholami (2016).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Ristiana (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan namun apabila tanpa memiliki sikap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja itu (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019). Dengan kata lain seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB/Perilaku organisasi kewarganegaraan. Budihardjo (2014) mengatakan bahwa penelitian tentang OCB/Perilaku organisasi kewarganegaraan khususnya di Indonesia, masih sangat kurang padahal ada informasi bahwa peran Perilaku organisasi kewarganegaraan cukup signifikan dengan perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja Karyawan sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi atau perusahaan, Kinerja adalah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan (Darmawan dkk., 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Margareta dkk., 2019). Sedangkan menurut Dharma (2018) kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi salah satunya pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. Hasil prasurvey yang telah dilakukan penulis mengenai kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar saat ini masih kurang, karena masih banyak permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan, yaitu masih banyak terjadi pelanggaran terhadap aturan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya saja dalam hal pencapaian target penjualan yang masih kurang, kemudian sering terlambat dalam membuat laporan pekerjaan, misalnya laporan harus selesai bulan April tetapi bulan mei baru selesai, kemudian kurang disiplin dalam bekerja, yaitu banyak menunda dan menyepelkan pekerjaan, masih kesulitan dalam Menyusun laporan yang berkaitan dengan penjualan.

Dari beberapa keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan perilaku kewargaan organisasi. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BORWITA CITRA PRIMA MAKASSAR”**

A. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar?
5. Apakah perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.
5. Pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat (kontribusi secara teoritis dan praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperbanyak pengetahuan wawasan tentang ilmu sehubungan dengan kepuasan kinerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan, dan kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.
 - b. Memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan perilaku kewargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis hal ini dijadikan tempat untuk mempraktekkan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya nyata terjadi, serta untuk memenuhi persyaratan akademik dalam memperoleh gelar magister (S2).
 - b. Sedangkan bagi mahasiswa ini merupakan referensi yang bermanfaat dalam menambah wawasan ataupun masukan dalam hal menilai Pengaruh Kepuasan Kinerja, Komitmen Organisasi dan perilaku kewargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Kemudian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2006:12) manajemen sumber daya manusia adalah, “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Cardoso (2003) manajemen sumber daya manusia adalah, “suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”. Sedangkan Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan, “bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara

efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Syukur (2012:7), meliputi:

- 1) Perencanaan, perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya.
- 2) Rekrutmen, proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong
- 3) Seleksi, seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.
- 4) Orientasi, pelatihan dan pengembangan, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja
- 5) Evaluasi kinerja, evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan pemantauan (*monitoring*) dan pengendalian.
- 6) Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*reward*) yang diberikannya kepada perusahaan.
- 7) Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

- 8) Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta kerja sama yang panjang.
- 9) Pemberhentian, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

Fungsi-fungsi tersebut digunakan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2011) merupakan keadaan bahagia atau positif secara emosional sebagai dampak dari penilaian dari pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Berdasarkan pendapat Luthans di dalam bukunya (Luthans, 2011) dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal hal yang dianggap penting. Hal senada juga dinyatakan oleh Robbins (2013), bahwa Kepuasan kinerja merupakan suatu perasaan yang positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari penilaian atas karakteristik pekerjaan tersebut. Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan bahagia atau positif secara emosional sebagai dampak dari penilaian dari pekerjaan seseorang.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Luthans (2011), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain:

a. Pekerjaan itu sendiri

Faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan seseorang atas pekerjaannya adalah pekerjaan itu sendiri. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, otonomi yang dilimpahkan terhadap karyawan, dan karakteristik dari suatu pekerjaan.

b. Upah

Karyawan sering menganggap bahwa tingkat upah yang mereka dapatkan merupakan cerminan dari bagaimana manajemen perusahaan melihat kontribusi dari mereka terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja ketika mereka mengetahui bahwa kontribusinya terhadap perusahaan benar benar diperhitungkan dengan baik.

c. Promosi jabatan

Promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, karena secara tidak langsung promosi ini berdampak terhadap tingkat upah yang akan diterima oleh seseorang.

d. Pengawasan

Di dalam pengawasan sendiri terdapat dua dimensi gaya pengawasan oleh pimpinan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: (1) *employee-centered-ness*, yang dilihat dari bagaimana seorang pengawas memerhatikan karyawannya secara personal, dan (2) *participation* atau *influence*, yang dilihat dari manajer yang cenderung memberi izin karyawannya untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

e. Kelompok kerja

Kelompok yang terbentuk atau sengaja dibentuk di dalam perusahaan guna menjalankan tugas tertentu memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Anggota kelompok yang ramah dan kooperatif dapat memengaruhi kepuasan kerja dari anggota kelompok yang lain. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi lebih dapat dinikmati.

f. Kondisi pekerjaan

Pengaruh dari kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja hampir sama dengan pengaruh dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja, dalam artian apabila kondisi pekerjaan atau kelompok kerja baik baik saja maka akan tidak ada masalah terhadap kepuasan kerja, namun sebaliknya apabila kondisi berubah mungkin saja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kebanyakan orang tidak terlalu mempertimbangkan kondisi pekerjaan dalam halnya memengaruhi kepuasan kerja kecuali apabila kondisi tersebut dapat dibilang ekstrim..

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015:181-182) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih keadaaan sekitar yang nyaman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah,

dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengurangan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan orang, bekerja juga mengisi interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

4. Moral kerja

Perasaan bahagia, optimis kebanyakan orang-orang tersebut mempunyai moral yang tinggi dan dapat dikatakan bahwa mereka telah memiliki kepuasan kerja, sebaliknya moral yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan atau ketidakpuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Blau dan Boal, (dalam Robbins, 2013), komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan. Menurut Mowday, et al. (dalam Luthans, 2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional diartikan sebagai; (1) keinginan yang kuat untuk

bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Sedangkan di dalam bukunya, Gibson et al. (2012) mengartikan komitmen sebagai rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan atau unit dari perusahaan.

Berdasarkan penerita diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi serta rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan atau unit dari perusahaan.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Dessler (dalam Luthans, 2011) menyatakan beberapa acuan untuk diterapkan di dalam system manajemen agar dapat meningkatkan komitmen organisasional para karyawan, antara lain:

a. Commit to people-first values

Suatu perusahaan harus berkomitmen untuk mengedepankan kepentingan anggotanya. Berkomitmen dengan cara membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang tepat, dan komitmen untuk melaksanakan aturan tersebut.

b. Clarify and communicate your mission

Perusahaan harus memiliki misi dan ideologi yang jelas. Dalam melakukan rekrutmen harus mengutamakan nilai dari sang pelamar. Perusahaan juga perlu menekankan orientasi dan pelatihan yang berbasis nilai. Dan yang paling penting perusahaan

harus dapat membuat hal semacam itu sebagai tradisi di perusahaan tersebut.

c. Guarantee organizational justice

Untuk menjamin keadilan di dalam organisasi, perusahaan harus memiliki prosedur penyampaian keluhan dari karyawan secara komprehensif dan menyediakan sarana untuk berkomunikasi dua arah yang ekstensif.

d. Create a sense of community

Perusahaan harus mampu membangun homogenitas berdasarkan nilai, rasa senang berbagi, dan saling mendukung dalam kebersamaan.

e. Support employee development

Perusahaan harus melakukan aktualisasi dengan memberikan pekerjaan yang menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan. Mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan karyawan dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

c. Indikator komitmen organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

4. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional

4. OCB (Perilaku organisasi kewarganegaraan)

a. Pengertian OCB

Di antara beberapa jurnal yang membahas tentang Perilaku organisasi kewarganegaraan, banyak peneliti yang menggunakan pengertian yang diungkapkan oleh Organ (dalam Luthans, 2011), yang menyatakan bahwa: "Perilaku organisasi kewarganegaraan merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi

formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi”.

Bateman dan Organ dalam Yulianti (2016) menjelaskan Perilaku organisasi kewarganegaraan adalah *extra-role performance* yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku organisasi kewarganegaraan merupakan kesadaran seseorang atau pegawai dalam melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu kerja, baik itu untuk kepentingan pribadi ataupun kepentingan organisasi, dan pekerjaan ini bukan sekedar bekerja sendiri namun juga pekerjaan yang membantu rekan kerja ataupun pekerjaan yang satu kelompok.

b. Faktor-faktor Perilaku organisasi kewarganegaraan

Vannecia dalam Ukkas dan Dirham (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku organisasi kewarganegaraan adalah budaya organisasi, *Organizational Silence* (OS), kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Sedangkan Alizadeh et.al dalam Suzanna (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku Perilaku organisasi kewarganegaraan pada karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional dan sifat setiap individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya Perilaku

organisasi kewarganegaraan cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku organisasi kewarganegaraan menurut ahli lainnya sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

Di dalam bukunya, Robbins (2013) menyatakan bahwa logis untuk berpikir bahwa karyawan yang puas akan pekerjaannya memiliki tingkat OCB yang tinggi, dan hal ini juga telah dibuktikan oleh studi yang ada, seperti yang telah diteliti oleh Erturk et al. (2004), Prasetio et al. (2015), Sawitri et al. (2016), dan Purnama (2013)

b. Komitmen organisasional

Luthans (2011) menyatakan bahwa Komitmen organisasional jelas berhubungan dengan praktik OCB karyawan. Pernyataan tersebut sudah didukung oleh banyak penelitian yang telah dilakukan oleh akademisi, antara lain Purnama (2013), Schappe (1998), Ebrahimzadeh dan Gholami (2016).

c. Keadilan prosedural

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2013) didapatkan hasil bahwa keadilan prosedural memiliki dampak signifikan terhadap OCB, dalam hal ini keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh karyawan berdampak signifikan terhadap OCB karyawan.

c. Indikator *Organizational Citizen Behavior*

Dalam hal pengukuran variable OCB terdapat banyak tokoh yang sering dijadikan acuan, dan berikut ini adalah beberapa indikator menurut Podsakoff dalam Aditya 2017:

1. *altruism*

merupakan perilaku sukarela yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu rekan kerja dalam menghadapi permasalahan yang bersangkutan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

2. *Conscientiousness*

merupakan perilaku karyawan yang melebihi apa yang diwajibkan perusahaan dalam hal kehadiran, kepatuhan atas peraturan, dsb.

3. *Sportsmanship*

merupakan kemauan untuk mentolerir ketidaksesuaian di area lingkungan kerja tanpa mengeluh.

4. *Courtesy*

merupakan perilaku karyawan dari segi individu menghindari permasalahan dengan rekan kerja.

5. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja

merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi:

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit

maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

B. Fakta Empiris

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas masalah serupa digunakan sebagai referensi empirik, adapun penelitian tersebut dapat di tunjukan dalam tabel berikut:

Nama, tahun, dan judul penelitian	Variabel penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
Aditya Rhaman (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku organisasi kewarganegaraan sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 SlemanD.I.Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja - komitmen organisasi - ocb - kinerja karyawan 	Regresi linear berganda	kepuasan kerja secara parsial memengaruhi OCB serta terhadap kinerja. Komitmen organisasional secara parsial memengaruhi OCB serta kinerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan memengaruhi OCB. Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional secara simultan memengaruhi kinerja. OCB memengaruhi kinerja.
Putrama, Dkk (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku organisasi kewarganegaraan ddalam meningkatkn kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja - komitmen organisasi - ocb - kinerja karyawan 	Regresi linear berganda	kepuasan kerja secara parsial memengaruhi OCB serta terhadap kinerja. Komitmen organisasional secara parsial memengaruhi OCB serta kinerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan memengaruhi OCB. Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional secara simultan memengaruhi kinerja. OCB memengaruhi kinerja.
Nurnaningsih dan Wahyono (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja ,	<ul style="list-style-type: none"> - kepuasan kerja - motivasi kerja 	Regresi linear berganda	kepuasan kerja secara parsial memengaruhi OCB serta terhadap kinerja. Komitmen

motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku organisasi kewarganegaraan sebagai variabel intervening	<ul style="list-style-type: none">- komitmen organisasi- ocb- kinerja karyawan		organisasional secara parsial memengaruhi OCB serta kinerja.
--	--	--	--

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

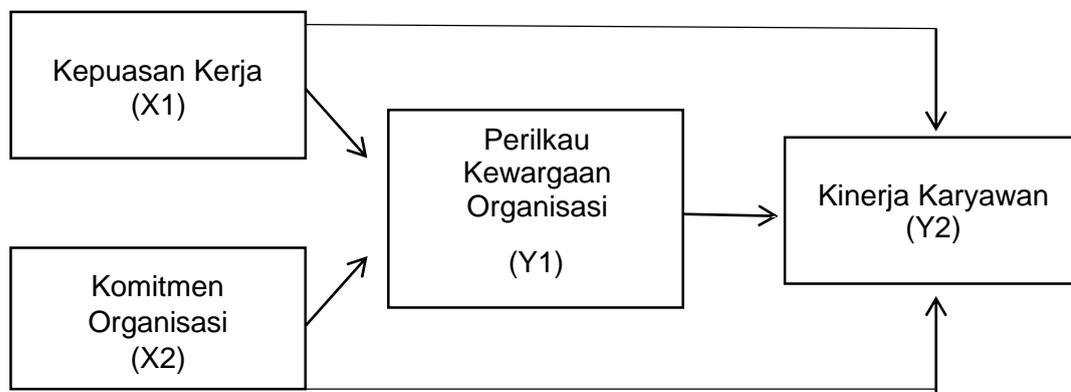
Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel – variabel penelitian, bagaimana pertautan teori – teori yang berhubungan dengan variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat). (Sapto Haryoko; dalam Iskandar 2008). Adapun yang diteliti adalah kepuasan kinerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Luthans (2006) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robbins, 2013).

Selain Kepuasan Kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Apabila kepuasan kerja cenderung berfokus kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen organisasional lebih kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Luthans, 2011). Komitmen organisasi sendiri menurut Mowday, et al. (dalam Luthans, 2011) adalah; (1) keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Dari berbagai definisi tentang komitmen organisasional, Luthans (Luthans, 2011) dalam bukunya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang

mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya. Selaras dengan beberapa variabel sebelumnya, praktik Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*/organisasi kewarganegaraan) yang dilakukan oleh seseorang di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Organ, (dalam Luthans, 2011), Perilaku organisasi kewarganegaraan merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Hipotesis



Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Nursalam, 2008). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2010) hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian, patokan duga, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam

penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian. Maka hipotesis dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak.

Berdasarkan masalah yang dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku

kewargaan organisasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

H₄ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku

kewargaan organisasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

H₅ : Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.