

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Teori merupakan seperangkat konsep definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Neumen dalam Sugiyono, 2010).

Landasan Teori berisikan teori – teori yang mendukung rumusan masalah serta membantu untuk menganalisis hasil penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan persepsi karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan suatu hal yang mereka anggap penting. Ketika karyawan melakukan perbandingan antara pendapatan yang diterima lebih besar dengan pendapatan yang diharapkan, maka kepuasan kerja semakin besar (Widnyantara & Ardana, 2015). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilakunya (Robbins & Judge, 2017). Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja yaitu sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Mila Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Luthans (2006), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

## 2. Komitmen Afeksi

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Sedangkan menurut Goble (1987), afeksi ialah suatu bentuk kebutuhan cinta dan kasih sayang yang di dalamnya terdapat unsur memberi dan menerima. Komitmen afeksi yaitu sikap cinta seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Komitmen afeksi juga

menggambarkan ikatan emosional seseorang karyawan dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya di suatu perusahaan (Kartika, 2011). Komitmen afeksi menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen afeksi terjadi karena karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, serta mau melakukan suatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones, 2007).

Apabila seorang karyawan memiliki komitmen afeksi yang tinggi, maka karyawan tersebut merasa solah-olah memiliki perusahaan, memiliki keterlibatan tinggi dalam berbagai kegiatan perusahaan, mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki niat untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut (Han et al, 2012). Komitmen afeksi memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat seorang karyawan. Apabila komitmen afeksi tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi menjadi rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afeksi atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades, 2001). Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi,

pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan

### 3. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan semakin menurun serta biaya menurun (Indrawan, 2015). Hal ini terkait dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai hal baru dari pekerjaan yang membawa peningkatan produktivitas individu (Sato, Eduardo, & Gnanaratman, 2014). Menurut Pervez (2006), kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, memenuhi standar pekerjaan yang diterapkan, dan mengetahui serta memenuhi deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh organisasi. Wilson (2012), menjelaskan bahwa kinerja adalah hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Para pekerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, pekerja juga berkepentingan untuk mengembangkan diri guna promosi pekerjaan.

Menurut Mathis (2002), kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa

banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat kemajuan karyawan berdasarkan hasil dari usahanya. Hasibuan (2013), juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

#### B. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1 , Penelitian Relevan**

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K.	Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan, E-Jurnal Manajemen Unud.	2015	Variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Han, S. T.,	Komitmen	2012	Variable

	Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S.	Afeksi Dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 14(2), 109-117.		Komitmen Afeksi Dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>3</b>	Kartika, Endo W.	Analisis Pengaruh Leader- member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga	2011	Variable Analisis Pengaruh Leader- member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>4</b>	Indrawan, M. I.	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap kinerja	2015	Variable Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan di signifikan

		pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).		terhadap kinerja pegawai.
5	Sato, Y., Eduardo, C., & Gnanaratnam, A. S	The Differences Between An Internal And External Project Manager.	2014	Mencoba dan mencapai hal baru dari pekerjaan yang membawa peningkatan produktivitas individu hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah 2020

Kesimpulan yang didapat dari penelitian sebelumnya menghasilkan beberapa kemiripan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang peneliti laksanakan. Perbedaan penelitian terletak pada hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K., menyimpulkan bahwa variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S., menyimpulkan variable komitmen afeksi dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Kartika, Endo W. menyimpulkan hasil penelitiannya yaitu variable analisis pengaruh leader-

member exchange, perceived organizational support, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan, Indrawan, M. I. melakukan penelitian dan menyimpulkan hasilnya variable prestasi kerja berpengaruh positif dan di signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terakhir Sato, Y., Eduardo, C., & Gnanaratnam, A. S menyimpulkan hasil penelitiannya berupa mencoba dan mencapai hal baru dari pekerjaan yang membawa peningkatan produktivitas individu hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan. Peneliti kali ini fokus melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Ahmad Yani Semarang. Persamaan yang di dapat oleh peneliti yaitu sama-sama membahas variable kepuasan kerja dan komitmen afeksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Penilitan ini diharapkan terdapat keterkaitan antara variable dan bernilai positif.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara yang masih praduga untuk suatu masalah. Dalam hal ini untuk membuktikan kebenaran hipotesa, maka perlu dilakukan sebuah penelitian lebih lanjut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh S Mia Lasmaya (STIE Pasundan Bandung, 2012) “ Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afeksi Antara Caring Climate Dengan Kinerja Karyawan ” , mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen afeksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang



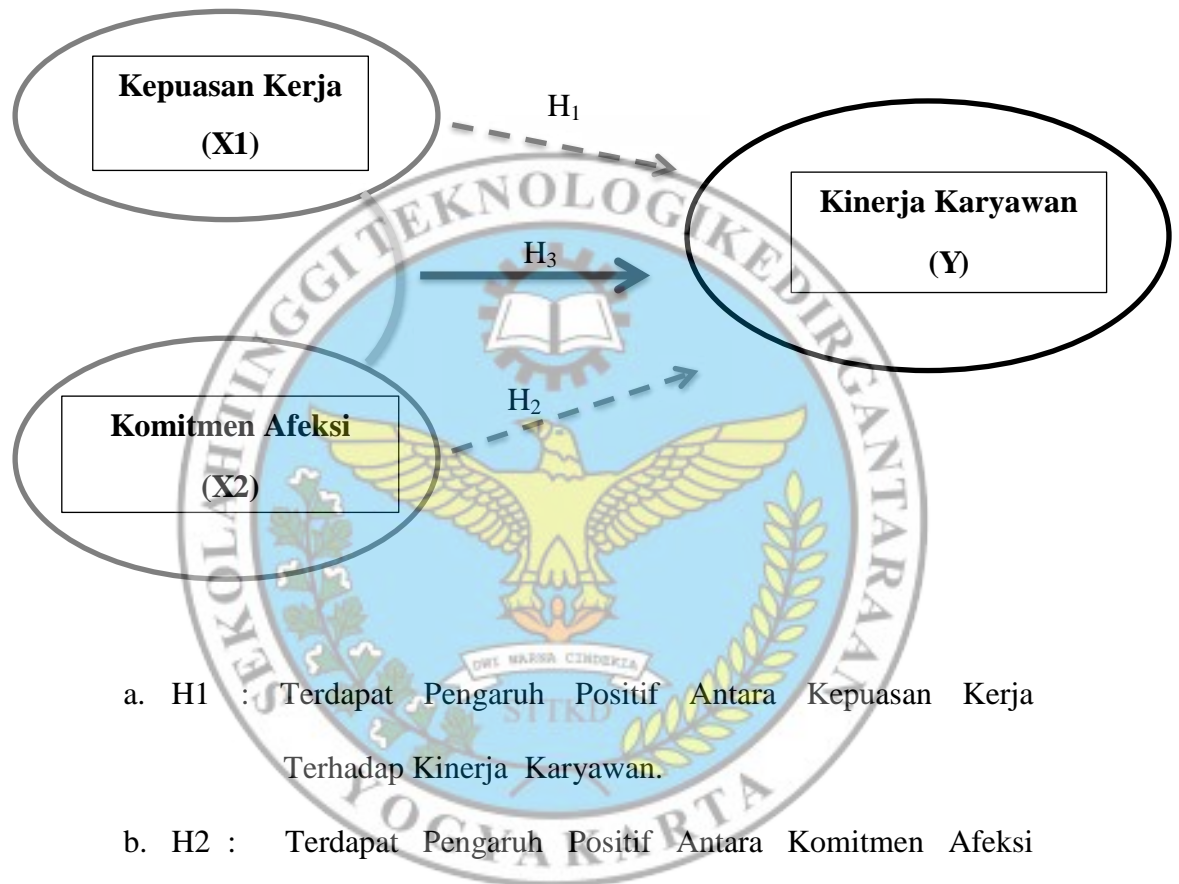
memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memiliki kinerja karyawan yang baik. Iqbal (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, diajukan hipotesis sebagai H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meyer & Allen (1997) berpendapat bahwa komitmen afeksi lebih terkait dengan kinerja karyawan. Maka penelitian ini mengharapkan bahwa komitmen afeksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian diajukan hipotesis sebagai H2 : Komitmen afeksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan yang diukur berdasarkan evaluasi kinerja karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka penelitian ini mengharapkan kepuasan kerja dan komitmen afeksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diajukan hipotesis sebagai H3 : Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen afeksi terhadap kinerja karyawan.

#### D. Kerangka Pemikiran Operasional

Berdasarkan penelitian, dirumuskan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afeksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.



- a. H1 : Terdapat Pengaruh Positif Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H2 : Terdapat Pengaruh Positif Antara Komitmen Afeksi Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H3 : Terdapat Pengaruh Positif Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afeksi Terhadap Kinerja Karyawan