



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut (Robbin & Coulter, 2009), manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Pengkoordinasian orang lain artinya melibatkan orang lain, sedangkan efektif dan efisien untuk menunjukkan berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut John R. Schermerhorn (Schermerhorn, 2010) dalam buku yang berjudul *Introduction to management* mengungkapkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Menurut Nickles & McHug (McHug, 2008) manajemen merupakan proses yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi melalui perencanaan, memimpin, dan mengendalikan orang-orang dan juga sumber daya lainnya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi melalui perencanaan, memimpin, dan mengendalikan orang-orang dan juga sumber daya lainnya.

Menurut (Dessler, 2017) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* terdapat 5 proses manajemen, antara lain:

1. *Planning*

Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur
mengembangkan rencana dan ramalan.

2. *Organizing*

Memberi setiap bawahan tugas tertentu; membangun departemen;
mendelegasikan otoritas kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan
komunikasi; koordinasi pekerjaan bawahan.

3. *Staffing*

Menentukan jenis orang apa yang harus dipekerjakan; merekrut calon
karyawan; memilih karyawan; pengaturan standar kinerja; memberi
kompensasi kepada karyawan; mengevaluasi kinerja; karyawan konseling;
melatih dan mengembangkan karyawan.

4. *Leading*

Mendapatkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan
moral; memotivasi bawahan.

5. *Controlling*

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat
produksi; memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja actual dibandingkan
dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif jika dibutuhkan.

2.2 Teori *Human Resource Management*

2.2.1 Pengertian *Human Resource Management*

Menurut (Dessler, 2017) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, mengemukakan bahwa *human resource management* merupakan proses memperoleh, pelatihan, penilaian, dan kompensasi mempekerjakan tenaga

kerja, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan manajemen keprihatinan.

Menurut (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2008) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*, mengemukakan bahwa *human resource management* merupakan Kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Sedangkan Brays (Byars & Rue, 2008) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, mengemukakan bahwa *human resource management* merupakan kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, maka definisi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan mengembangkan dan melatih karyawan yang meliputi kebijakan, sistem dan praktek dalam perusahaan dengan memperhatikan relasi antar karyawan, kesehatan dan keamanan kerja. Dan juga sebagai pengontrol sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi *Human Resource Management*

Menurut (Dessler, 2017) beberapa tanggung jawab dari *Human Resource* adalah sebagai berikut:

1. *Recruiters*

Mempertahankan kontak dalam komunitas dan mungkin bepergian secara ekstensif untuk mencari pelamar pekerjaan yang memenuhi syarat.

2. *Equal employment opportunity (EEO) representative*

Menyelidiki dan menyelesaikan EEO, periksa praktik organisasi untuk potensi pelanggaran, dan kompilasi dan kirimkan laporan EEO.

3. *Job analysts*

Mengkumpulkan dan mengkaji informasi rinci tentang tugas pekerjaan untuk menyiapkan uraian pekerjaan.

4. *Compensation managers*

Mengembangkan rencana kompensasi dan menangani program tunjangan karyawan.

5. *Training specialists*

Merencanakan, mengatur, dan mengarahkan kegiatan pelatihan.

6. *Labor relations specialists*

Memberi saran manajemen pada semua aspek hubungan manajemen serikat pekerja.

2.3 Job Satisfaction

2.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Menurut (Schermerhorn, 2010), *job satisfaction* diartikan sebagai sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang suatu pekerjaan.

Menurut (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2008), mengartikan *job satisfaction* sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai pekerjaan seseorang yang penting.

Sedangkan menurut (Kreitner, 2008) dalam bukunya yang berjudul *Organizational behavior job satisfaction* merupakan respons afektif atau

emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, definisi dari *job satisfaction* yang digunakan menurut (Schermerhorn J. , 2010) adalah *job satisfaction* diartikan sebagai sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang suatu pekerjaannya.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut (Kreitner, 2008) komponen yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil karyawan dalam memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas, dan sebaliknya.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Model menyiratkan perbedaan sifat masing-masing individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.4 *Organization Commitment*

2.4.1 Pengertian *Organizational Commitment*

Menurut (Kreitner, 2008) dalam buku yang berjudul *organizational behavior* mengemukakan *organizational commitment* menjelaskan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Jerald & Robert, 2008), dalam buku *behavior in organization* mengemukakan bahwa *organizational commitment* merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi untuk mempertahankan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Nitin, 2012), dalam jurnal mengemukakan bahwa *organizational commitment* menjelaskan bahwa sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, definisi dari *organizational commitment* yang digunakan adalah berdasarkan definisi *organizational commitment* menurut

(Kreitner, 2008) dalam buku yang berjudul *organizational behavior* mengemukakan *organizational commitment* menjelaskan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Aspek *Organization Commitment*

(Kreitner, 2008) menyatakan bahwa *organizational commitment* terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. *Continue Commitment*

Kesadaran terhadap karyawan untuk biaya yang terkait dengan turnover karyawan.

2. *Affective Commitment*

Ketertarikan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.

3. *Normative Commitment*

Memiliki rasa kewajiban untuk mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya.

2.5 *Employee Identification*

Menurut (Bailey, 2015) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa *employee identification* merupakan identifikasi karyawan didasarkan pada penelitian dalam suatu organisasi, sehingga karyawan memiliki persepsi kesatuan dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Helen, 2003) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa *employee identification* adalah sejauh mana anggota mendefinisikan diri mereka sendiri dengan atribut yang sama seperti mereka memiliki kesatuan dalam organisasi perusahaan.

Dalam penelitian ini, definisi dari *employee identification* yang digunakan adalah berdasarkan definisi *employee identification* menurut (Bailey, 2015) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa *employee identification* merupakan identifikasi karyawan didasarkan pada penelitian dalam suatu organisasi, sehingga karyawan memiliki persepsi kesatuan dalam perusahaan tersebut.

2.5.1 Manfaat *Employee Identification*

Menurut (Basri, 2004) manfaat *employee identification* bagi semua pihak, agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah :

1. Orang yang dinilai (karyawan)
2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)
3. Perusahaan.

2.5.1.1 Manfaat *Employee Identification* Bagi Karyawan

Menurut (Basri, 2004) manfaat *employee identification* bagi karyawan adalah :

1. Meningkatkan motivasi.
2. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
3. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
4. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
5. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
6. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.

2.5.1.2 Manfaat *Employee Identification* Bagi Atasan (Pemimpin)

Menurut (Basri, 2004) manfaat *employee identification* bagi atasan (supervisor, pimpinan, manager, konsultan) adalah :

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
3. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
4. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
5. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

2.5.1.3 Manfaat *Employee Identification* Bagi Perusahaan

Menurut (Basri, 2004) manfaat *employee identification* bagi perusahaan adalah :

1. Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
2. Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalita
3. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
4. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan

5. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan

2.6 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.6.1 *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

(Saimi & Jonida, 2013) dalam jurnalnya memaparkan bahwa menemukan korelasi positif antara *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Hubungan langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, proses pemikiran ini mengasumsikan bahwa orientasi karyawan terhadap pekerjaan tertentu mendahului orientasi dirinya terhadap seluruh organisasi. Kepuasan kerja adalah salah satu konstruksi sikap yang telah terbukti terkait dengan komitmen organisasi, tetapi pengobatan sebagai konstruk independen harus ditekankan. Sejumlah faktor membedakan kepuasan kerja dari komitmen organisasi.

(Mowday, 2012) dalam jurnalnya memaparkan bahwa komitmen organisasi "lebih global, yang mencerminkan respons afektif umum terhadap organisasi secara keseluruhan" sementara kepuasan kerja "mencerminkan respons seseorang baik terhadap pekerjaannya atau tertentu aspek pekerjaan seseorang".

Dengan demikian komitmen organisasi berfokus pada lampiran ke organisasi yang mempekerjakan secara keseluruhan, termasuk tujuan dan nilai-nilai organisasi, sementara kepuasan kerja berfokus pada yang spesifik lingkungan tugas di mana seorang karyawan melakukan tugasnya. Komitmen organisasi kurang dipengaruhi oleh peristiwa sehari-hari daripada kepuasan kerja; itu berkembang lebih lambat tetapi konsisten dari waktu ke waktu, dan karena itu dipandang sebagai konstruksi yang lebih kompleks dan bertahan lama (Mowday, 2012).

(Sinem & Baris, 2011) yang juga meneliti pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *continue commitment*, *affective commitment*, *normative commitment*. Menurut regresi analisis, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara afektif komitmen dan kepuasan kerja internal - eksternal. Ini menunjukkan proporsi langsung dengan pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi afektif, sebagai faktor yang menghasilkan kepuasan kerja meningkat, komitmen organisasi yang afektif meningkat. Jika dibandingkan, dapat dilihat bahwa ada Studi Empiris tentang hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pergantian karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitiannya yaitu:

H1: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

2.6.2 Job Satisfaction terhadap Employee Identification

Bailey (2015) dalam jurnalnya memaparkan bahwa menemukan korelasi positif antara *job satisfaction* dan *employee identification*. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya lebih cenderung ingin orang lain mengetahui hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya harus diterapkan untuk menampilkan tingkat identifikasi bank karyawan yang lebih tinggi.

Menurut jurnal Peterson (1993) dalam jurnalnya Bailey (2015) menguji kepuasan kerja - komitmen organisasi dalam studi tentang tenaga penjualan dan menemukan bahwa, sedangkan komitmen organisasi - tautan kepuasan kerja negatif, bertentangan dengan prediksi, dan tidak signifikan, kepuasan kerja-

komitmen organisasi tautannya positif dan signifikan. Berdasarkan diskusi mereka tentang rantai nilai layanan mengusulkan bahwa kualitas layanan internal mendorong kepuasan karyawan, menghasilkan hasil karyawan yang positif; penulis ini menyarankan agar hasil ini termasuk tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan produktivitas karyawan.

Menurut jurnal Du Preez (2015) dalam jurnal Bailey (2015) memaparkan bahwa menemukan korelasi positif antara *job satisfaction* dan *employee identification*. Oleh karena itu, bank mengharapkan hasil berikut di antara karyawan bank.

H2 : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee identification*

2.6.3 Organizational Commitment terhadap Employee Identification

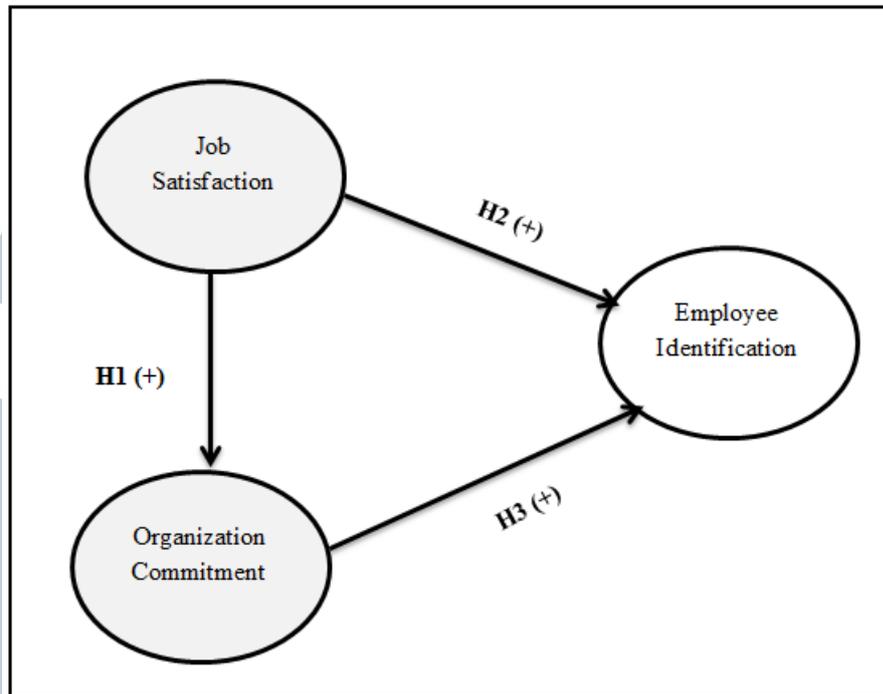
Menurut jurnal Ahearne (2005) dalam jurnal Bailey (2015) memaparkan bahwa kesediaan karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan bank dan keterlibatan dalam perilaku dalam memiliki komitmen pada karyawan.

Bailey (2015) dalam jurnalnya memaparkan bahwa mendukung terhadap pandangan komitmen organisasi terhadap hasil organisasi (*employee identification*) yang positif.

H3 : *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *employee identification*

2.7 Model dan Hipotesa Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Ainsworth Anthony Bailey (2016)

H1. *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organization commitment*

H2. *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee identification*

H3. *Organization commitment* berpengaruh positif terhadap *employee identification*

U M N
 U N I V E R S I T A S
 M U L T I M E D I A
 N U S A N T A R A

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Inti
1.	Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., dan Boulian, P. V.	<i>Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians</i>	Mengemukakan bahwa <i>organizational commitment</i> menjelaskan bahwa kekuatan seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi tertentu.
2.	Ainsworth Anthony Bailey Albassami dan Soad Al-Meshal	<i>The Roles of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	Mengemukakan bahwa <i>employee identification</i> merupakan identifikasi karyawan didasarkan pada penelitian dalam suatu organisasi , sehingga karyawan memiliki persepsi kesatuan dalam perusahaan tersebut. Memaparkan bahwa menemukan korelasi positif antara <i>job satisfaction</i> dan <i>employee identification</i> . Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya lebih cenderung ingin orang lain mengetahui hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. oleh karena itu, karyawan yang sangat

			<p>puas dengan pekerjaannya harus diterapkan untuk menampilkan tingkat identifikasi bank karyawan yang lebih tinggi.</p> <p>Memaparkan bahwa menemukan korelasi positif antara <i>job satisfaction</i> dan <i>employee identification</i>. Oleh karena itu, bank mengharapkan hasil berikut di antara karyawan bank.</p> <p>Memaparkan bahwa kesediaan karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan bank dan keterlibatan dalam perilaku dalam memiliki komitmen pada karyawan.</p>
--	--	--	---

3.	Helen Stuart	<i>Employee Identification With The Corporate Identity</i>	Menjelaskan bahwa <i>employee identification</i> adalah sejauh mana anggota mendefinisikan diri mereka sendiri dengan atribut yang sama seperti mereka memiliki kesatuan dalam organisasi perusahaan.
4.	Saimir Suma dan Jonida Lesha	<i>Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality</i>	Memaparkan bahwa Menemukan korelasi positif antara <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i> . Hubungan langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, proses pemikiran ini mengasumsikan bahwa orientasi karyawan terhadap pekerjaan tertentu mendahului orientasi dirinya terhadap seluruh organisasi.
5.	Sinem Aydogdu dan Baris Asikgil	<i>An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention</i>	Meneliti pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi <i>continue commitment, affective commitment, normative commitment</i> .