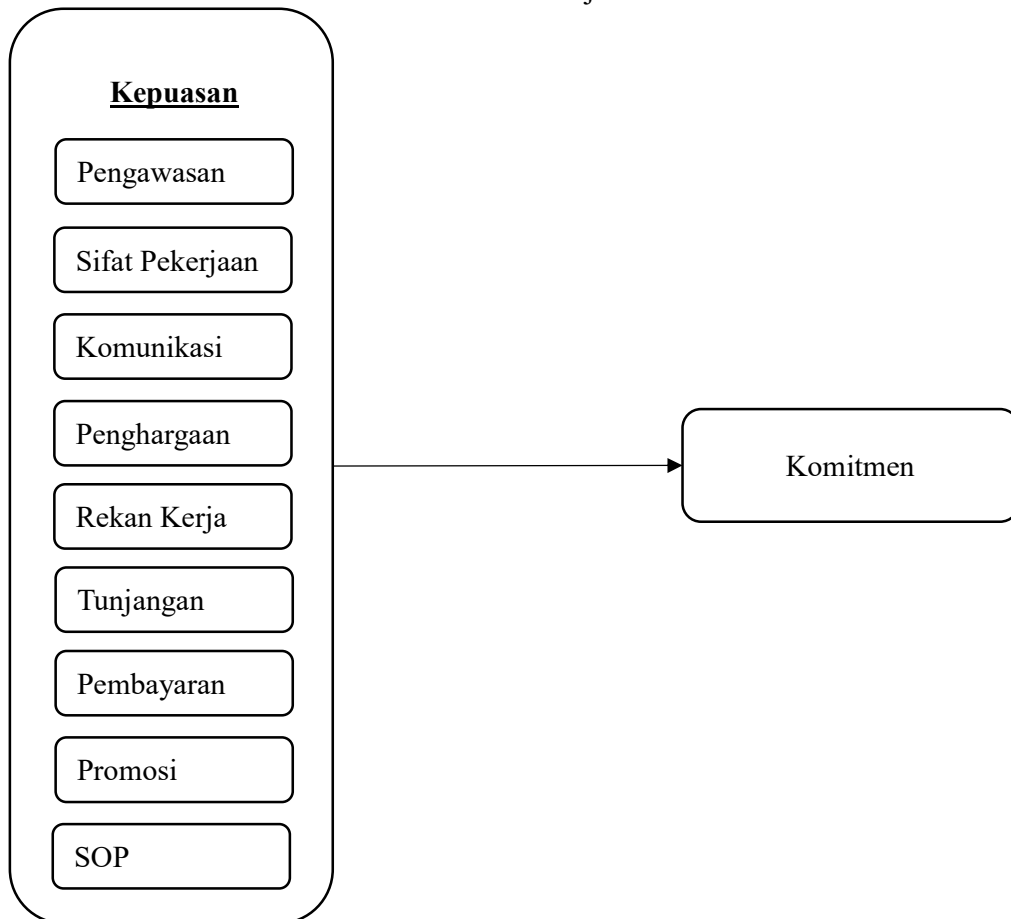


kebijakan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan.

Gambar 2.4

Pengaruh Variabel Pengawasan, Sifat Pekerjaan, Komunikasi, Penghargaan, Rekan Kerja, Tunjangan, Pembayaran, Promosi, dan SOP Terhadap Variabel Komitmen Kerja

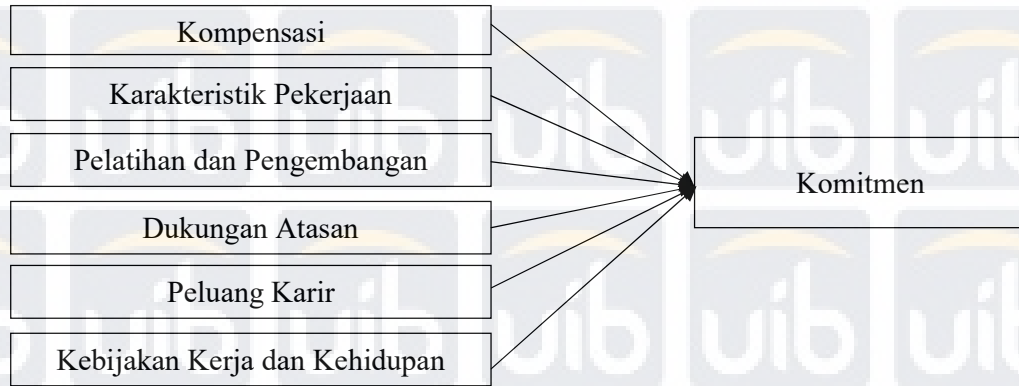


Sumber: Valaei dan Rezaei (2016).

Döckelet *al.* (2006) melakukan penelitian untuk mengetahui efek faktor retensi terhadap komitmen organisasi. Faktor retensi sebagai variabel independen yang diukur dengan 6 variabel, yaitu: kompensasi, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, dukungan atasan, peluang karir, kebijakan kerja dan kehidupan.

Gambar 2.5

Pengaruh Variabel Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Pelatihan dan Pengembangan, Dukungan Atasan, Peluang Karir, Kebijakan Kerja dan Kehidupan Terhadap Variabel Komitmen Kerja

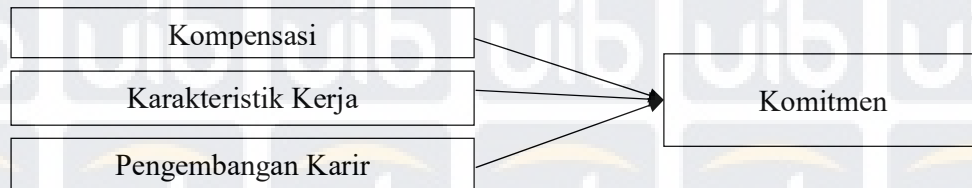


Sumber: Döckelet *al.* (2006).

Saeed *et al.* (2013) meneliti komitmen organisasi pada pegawai yang bekerja di bidang pendidikan. Kompensasi, karakteristik kerja, dan pengembangan karir digunakan sebagai variabel independen dalam mengukur komitmen organisasi.

Gambar 2.6

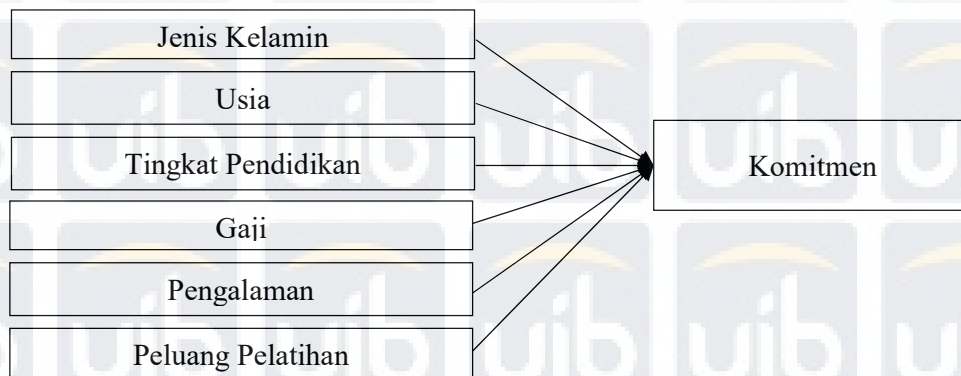
Pengaruh Variabel Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Variabel Komitmen Kerja



Sumber: Saeed *et al.* (2013)

Ogunjinmi *et al.* 2014 meneliti variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, gaji, pengalaman, dan peluang pelatihan terhadap komitmen organisasi.

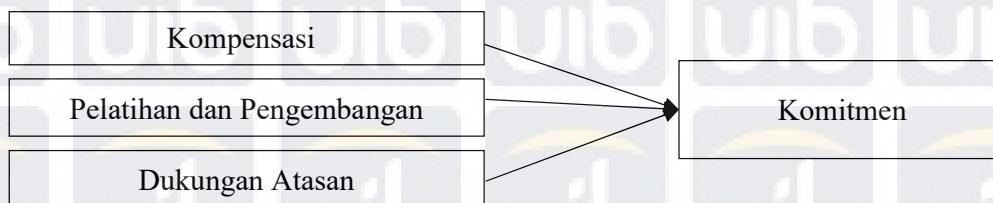
Gambar 2.7
Pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Gaji, Pengalaman, dan Peluang Pelatihan Terhadap Variabel Komitmen Kerja



Sumber: Ogunjinmi *et al* (2014)

Naqvi dan Bashir, 2015 meneliti pengaruh antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan dukungan atasan terhadap komitmen organisasi.

Gambar 2.8
Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, dan Dukungan Atasan Terhadap Variabel Komitmen Kerja



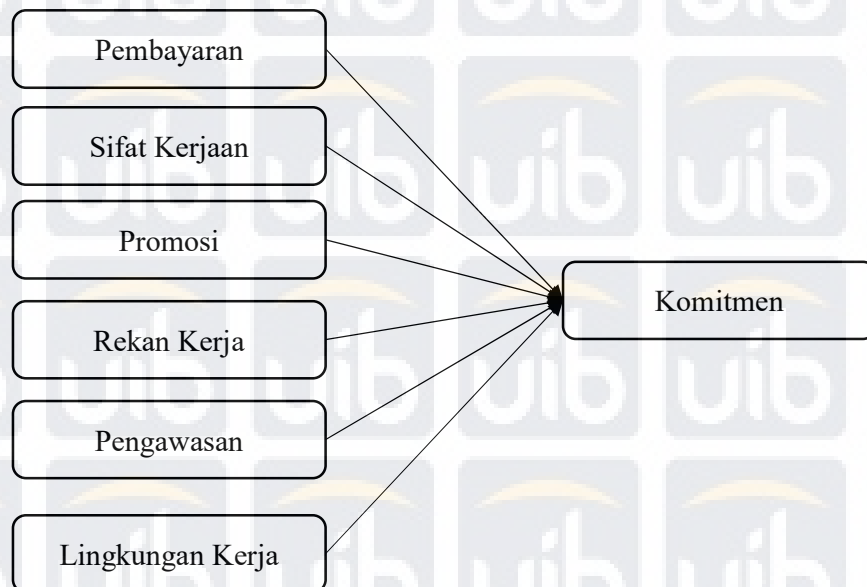
Sumber: Naqvi dan Bashir (2015)

Khan dan Jan (2015) melakukan sebuah survei rumah sakit Distrik Dera Ismail Khan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki, mengukur hubungan dan sejauh mana demografi mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari staf perawat dari dua rumah sakit pengajaran Dera Ismail Khan. Penelitian ini menggunakan 125 responden dari dua Rumah Sakit Pengajaran Dera Ismail Khan. Variabel penelitian meliputi pembayaran, sifat kerjaan, promosi, rekan kerja, pengawasan, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Model Penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.9.

Abdullah dan Ramay (2011) melakukan penelitian komitmen organisasi sektor Bank di Pakistan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara faktor-faktor seperti lingkungan kerja, keamanan kerja, kepuasan membayar dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan komitmen organisasi para karyawan, bekerja di sektor perbankan Pakistan. Dua ratus lima belas (215) tanggapan terhadap survei berbasis kuesioner dikumpulkan dari karyawan manajerial dan non-manajerial, dan dianalisis. Model Penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.10.

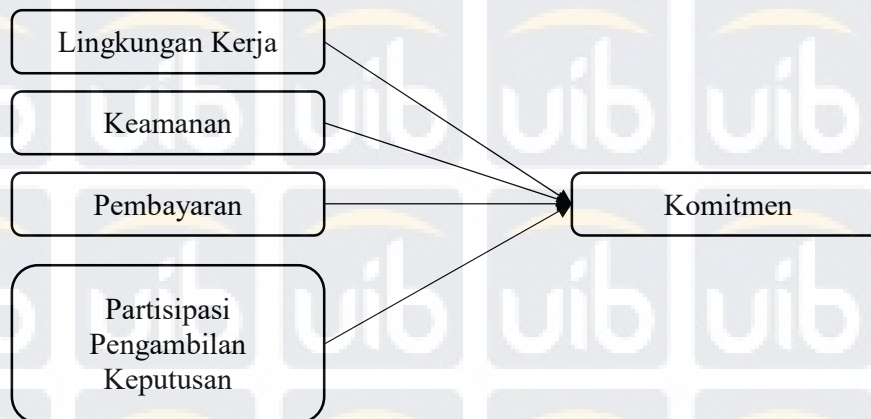
Gambar 2.9

Pengaruh Variabel Pembayaran, Sifat Kerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Komitmen Kerja



Sumber: Khan dan Jan (2015)

Gambar 2.10
Pengaruh Lingkungan Kerja, Keamanan, Pembayaran, dan Partisipasi Pengambilan Keputusan Terhadap Variabel Komitmen Kerja



Sumber: Abdullah dan Ramay (2011).

2.3 Definisi Variabel Dependen

Price (2011), komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan dan identifikasi yang dimiliki karyawan dengan nilai, misi, dan tujuan organisasi mereka. Ini berarti bahwa komitmen karyawan adalah keinginan agar karyawan harus tinggal dalam organisasi dengan percaya diri dengan nilai dan tujuannya.

Armstrong (2012) menekankan bahwa komitmen karyawan adalah loyalitas dan keterikatan yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi dan dikaitkan dengan perasaan mereka tentang institusi tersebut. Oleh karena itu, komitmen menandakan kecenderungan perilaku dan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap sebuah organisasi. Lee (2010) mengamati bahwa komitmen karyawan melibatkan pengabdian karyawan dan kemauan untuk melakukan usaha atas nama sebuah organisasi. Ini menyiratkan bahwa komitmen karyawan adalah keadaan emosional yang mencontohkan hubungan karyawan dengan sebuah organisasi dan pilihan untuk tetap berada dalam organisasi.

2.4 Hubungan Antar variabel

2.4.1 Hubungan Antar Pembayaran dan Komitmen Organisasi

Bayaran mengacu pada jumlah uang yang diterima karyawan untuk pekerjaan atau fungsi tertentu dalam sebuah organisasi. Ini memiliki peran mendasar dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Penelitian seperti (Hom & Griffeth 1995) dan (Cohen-Charash & Spector 2001) menunjukkan bahwa kepuasan gaji berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Selain berdasarkan hasil penelitian (Tang & Chiu 2003) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan membayar tinggi juga sangat berkomitmen terhadap organisasi. Sebuah studi di antara pekerja di lingkungan teknologi informasi mengungkapkan bahwa kepuasan pembayaran berpengaruh secara signifikan komitmen afektif dan normatif (Coetzee *et al.*, 2011).

2.4.2 Hubungan Antar Tunjangan dan Komitmen Organisasi

Tunjangan terdiri dari semua penghargaan keuangan. Tiga elemen pokok dari tunjangan, yaitu: gaji, insentif, dan manfaat (Saeed *et al.*, 2013). Tunjangan termasuk penghargaan dalam bentuk moneter dan non-moneter sebagai penggantian pekerjaan yang pegawai lakukan. Penghargaan dalam bentuk moneter termasuk gaji pokok, insentif, dan opsi saham, sedangkan penghargaan dalam bentuk non-moneter adalah penghargaan selain keuangan yang diterima oleh pegawai (Döckelet *al.*, 2003). Tunjangan menawarkan individu peluang untuk keamanan, atonomi, pengakuan, dan peningkatan harga diri, yang mengakibatkan meningkatnya harga diri dan mengarahkan pada komitmen organisasi (Döckelet *al.* 2006).

Tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Hut *et al.* 1985; Matthiew dan Zajac, 1990; Shore dan Tetrick, 1991; Cohen, 1992;Döckelet *al.* 2006; Boles *et al.* 2007; Lumley *et al.* 2011; Dyk dan Coetzee, 2012; Saeed *et al.* 2013;Naqvi dan Bashir, 2015). Hasil penelitian (Michaels dan Spector, 1982; Chughtai dan Zafar, 2006; Ogunjinmi *et al.* 2014) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.4.3 Hubungan Antar Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi

Rekan kerja dapat membuat lingkungan kerja semakin atraktif dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebuah studi baru-baru ini yang telah dilakukan oleh Sypniewska (2014) menemukan bahwa hubungan antara rekan kerja menjadi faktor terpenting kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin sehat persahabatan dan sikap suportif antar karyawan, semakin akan kepuasan dan komitmen mereka (Alshitri 2013). Dukungan rekan kerja mampu meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang akibatnya mempengaruhi niat untuk berhenti. Hasil penelitian di kalangan industri jasa di Oman menunjukkan bahwa kepuasan kerja sama dengan rekan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan (Azeem 2010). Selain itu, Lumley *et al.*(2011) mengemukakan bahwa gaji, sifat pekerjaan dan hubungan rekan kerja harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mereka merasa berkomitmen secara afektif kepada atasan mereka dan menghasilkan retensi yang lebih baik.

2.4.4 Hubungan Antar Pengawasan dan Komitmen Organisasi

Pengawasan merupakan fondasi kuat bagi sebuah organisasi yang sukses. Pengawas harus mengambil tindakan untuk memperbaiki pekerja mereka seperti

memberikan kepemimpinan dan pendampingan yang kuat bagi anggota staf, membangun kondisi kerja yang kondusif dan memberikan tantangan dan dorongan untuk bekerja (Voon, *et al.* 2011). Sebuah studi meta-analisis yang dilakukan oleh Barak, *et al.* (2009) merangkum bahwa semua dimensi pengawasan (bantuan tugas, dukungan pengawasan sosial dan emosional, dan interaksi interpersonal supervisor) ditemukan secara positif dan statistik terkait dengan hasil yang menguntungkan bagi pekerja. Selain itu, Chughtai dan Zafar (2006) menyatakan bahwa kepuasan dengan pengawasan kemungkinan merupakan prediktor penting dari komitmen organisasi, dan berpendapat bahwa ketika supervisor memperhatikan karyawan, ini akan menjadi alarm yang menginformasikan kepada karyawan bahwa organisasi peduli mereka dan mendukung mereka, yang pada gilirannya mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi.

2.4.5 Hubungan Antar Penghargaan dan Komitmen Organisasi

Penghargaan dapat mendukung penguatan motivasi, dalam hal perilaku komitmen yang relevan serta meningkatkan dalam frekuensi kinerja pada pegawai. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi jika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak diakui atau penghargaan mereka tidak adil, terkait dengan kinerjanya atau disesuaikan dengan kebutuhan mereka (Robbins, 1993).

Penelitian yang dilakukan oleh Wayne *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa penghargaan berdampak pada pertukaran pemimpin atau anggota dalam organisasi. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Bycio *et al.* (2005) menyatakan bahwa penghargaan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

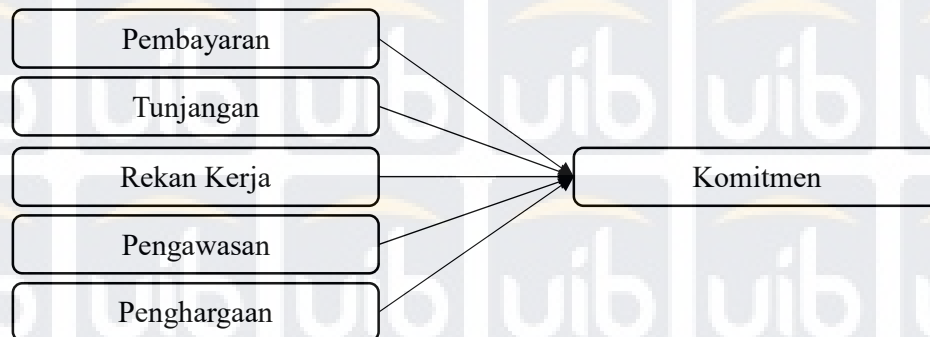
Gupta (2008) yang berpendapat bahwa ada hubungan positif antara komitmen dan penghargaan, gaji dan kinerja pegawai, ini mengisyaratkan bahwa penghargaan berkontijensi terhadap komitmen kerja pegawai dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik.

2.5 Model Penelitian dan Hipotesis

Ada pun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Gambar 2.11

Pengaruh Variabel Pembayaran, Tunjangan, Rekan Kerja, Pengawasan, dan Penghargaan Terhadap Komitmen



Sumber: Valaei dan Rezaei (2016).

Berdasarkan kerangka hipotesis di atas maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Pembayaran berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai

Kabupaten Karimun

H₂: Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten

Karimun

H₃ : Rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten

Karimun

H₄ : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten

Karimun

H₅ : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten Karimun

