

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berikut ini adalah beberapa defenisi komitmen organisasi menurut para ahli. Griffin (2004) menjelaskan, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge (2007) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada tujuan-tujuan organisasi serta berkeyakinan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi.

Begitupula dengan Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi. Namun, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya terhadap organisasinya berbeda-beda

karena adanya pengaruh dari berbagai sumber. Porter (Setiawan dan Ghozali, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu; (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi yang mendapat dorongan dari dalam diri individu untuk mau berusaha menggunakan cara apapun demi tercapainya kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1990) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

b. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014)

menjelaskan pada dimensi ini, anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Sehingga, individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut sehingga akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa aspek komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi dapat ditentukan oleh beberapa faktor. Steers (Sopiah, 2008) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yaitu (1) ciri pribadi pekerja, (2) ciri pekerjaan dan (3) pengalaman kerja.

Selanjutnya Stum (1998) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor atau kondisi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

a. Budaya keterbukaan

Berdasar studi yang berhubungan dengan lingkungan, faktor budaya keterbukaan memiliki korelasi tinggi dengan tindakan sejauh mana organisasi mendorong pegawai untuk bertindak. Dapat berbicara serta berbicara melawan status quo hanya mungkin terjadi dalam budaya dimana tidak ada rasa takut pegawai akan retribusi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menilai kemauan dan kemampuan untuk terbuka, jujur dan faktor keberhasilan konfrontasi.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi pendorong kinerja organisasi. Sama seperti halnya kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas, kualitas dan moral pegawai di organisasi, pegawai akan merasa puas karena berada di posisi yang tepat dengan kemampuan dan orientasi yang sesuai.

c. Kesempatan pegawai untuk berkembang

Setiap pegawai ingin berkembang dan belajar. Hal ini bukan berarti hanya program pelatihan formal, pegawai berkembang dapat ditemukan di pembagian kerja, satuan tugas, konfreansi serta tanggung jawab yang diperluas. Kesempatan yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi komitmen pegawai untuk tetap berada di organisasi.

d. Arah organisasi

Karyawan saat ini ingin percaya dan memiliki kepercayaan diri terhadap masa depan perusahaan tempat mereka bekerja. Kepercayaan bahwa semua akan baik bagi perusahaan pendorong utama untuk retensi

e. Kebutuhan pengakuan kerja/keseimbangan kehidupan

Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai adalah “pengakuan manajemen akan pentingnya kehidupan pribadi dan keluarga.” pegawai ingin mengamati pengakuan dan kesadaran dari atasan mereka bahwa keluarga dan kehidupan pribadi itu penting.

Selain Stum, Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Faktor personal

Faktor ini meliputi job experiences, psychological contract, job choice factors, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Faktor ini meliputi initial works experiences, job scope, supervision, dan goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. Non-organizational factors

Faktor ini meliputi availability of alternative job. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasi, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (Sopiah, 2008) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal serupa diungkapkan oleh Spector (2008) bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari pekerjaan tersebut.

Tiffin (As'ad, 2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (As'ad, 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor– faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Vroom (dalam Aziri, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja berfokus pada peran karyawan di tempat kerjanya sebagai bentuk orientasi afektif dari individu terhadap peran kerja yang saat ini mereka hadapi. Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional baik berupa perasaan positif maupun negatif seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang dirasakan setelah karyawan tersebut

membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia dapatkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari individu bagaimana mereka merasakan, merefleksikan dalam bentuk sikap terhadap pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Spector (1985) menjelaskan terdapat sembilan dimensi kepuasan kerja karyawan untuk menilai puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diatur dalam *Job Satisfaction Survey (JSS)*, antara lain;

a) *Pay* (Gaji)

Aspek ini mengukur kepuasan pekerja sehubungan dengan gaji yang diterima, adanya kenaikan gaji serta remunerasi.

b) *Promotion* (Promosi)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan promosi, kesempatan yang sama setiap karyawan untuk mendapat promosi.

c) *Supervision* (Supervisi)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan terhadap atasannya. Sikap yang diberikan oleh atasan baik positif maupun negatif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, bersahabat dan memusatkan perhatian kepada karyawan, daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh dan kasar.

d) *Fringed Benefits* (Tunjangan tambahan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap *benefits* yang diterima karyawan secara adil dan sebanding. Tunjangan tambahan tersebut bukan berbentuk uang, melainkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, transportasi kantor, beasiswa dari organisasi, cuti dan sebagainya.

e) *Contingent Rewards* (Penghargaan)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan yang berbentuk apresiasi, pengakuan dan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja pekerja tersebut. Adanya *contingent rewards* ini maka mereka akan merasa bahwa apa yang telah dicapai oleh pekerja dihargai oleh manajemen sehingga dapat meningkatkan semangat kerja untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

f) *Operating Procedures* (Prosedur dan Peraturan Kerja)

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan prosedur atau kebijakan dan peraturan di tempat kerja, hal ini berhubungan dengan birokrasi dan beban kerja, misalnya peraturan dan disiplin kerja. Apabila kebijakan yang disediakan memadai maka akan menjadi sumber kepuasan, begitu pula sebaliknya, jika terlalu ketat dan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja maka akan menjadi penyebab pekerja merasa bosan dan lelah dalam bekerja.

g) *Co-Workers* (Rekan Kerja)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang rukun dan saling mendukung serta melengkapi dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Selain itu, rekan kerja adalah kesempatan bagi pekerja untuk bekerja dengan pekerja lainnya, sehingga dapat saling bertukar pikiran dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

h) *Nature of Work* (Pekerjaan itu sendiri)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut meliputi variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, otonomi serta kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

i) *Comunication* (Komunikasi)

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam organisasi. Komunisasi yang terjalin dalam suatu organisasi, pekerja menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja dari spector terdiri dari gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja,pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

C. Dukungan Keluarga

1. Pengertian Dukungan Keluarga

Keluarga adalah unit terkecil didalam lingkup sosial. Berdasarkan BKKBN (1992), keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri, atau suami istri dan anaknya, atau ayah dengan anaknya, atau ibu dengan anaknya. Keluarga adalah dua atau lebih dari dua individu yang tergabung karena hubungan darah, hubungan perkawinan atau pengangkatan dan mereka hidup dalam satu rumah tangga, berinteraksi satu sama lain dan didalam perannya masing-masing menciptakan serta mempertahankan kebudayaan (Friedman, dkk, 2010). Selanjutnya ia menjelaskan dukungan keluarga merupakan suatu proses hubungan antara keluarga dengan lingkungan sosialnya yang dapat diakses oleh keluarga yang dapat bersifat mendukung dan memberikan pertolongan kepada anggota keluarga.

Dukungan keluarga merupakan turunan dari dukungan sosial menurut Sarafino (Smet, 1994) yang didefinisikan sebagai kesenangan yang dirasakan oleh seseorang karena penghargaan atas kepedulian yang diberikan dari seseorang atau sekelompok orang. King, dkk (1995) lebih lanjut menerangkan bahwa dukungan sosial yang dalam hal ini diberikan oleh keluarga dapat menjadi kunci sumber daya bagi karyawan untuk bekerja. Dukungan emosional dan instrumental yang diberikan oleh keluarga akan memberi dampak bagi karyawan dalam menunjukkan performanya dalam bekerja.

Dukungan keluarga diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga yang lain sehingga akan memberikan kenyamanan fisik dan psikologis pada orang yang dihadapkan pada situasi stres (Taylor, 2006). Selanjutnya Ambarwari (Rizkiyanti, 2014) menjelaskan bahwa dukungan keluarga dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga, memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai cara pencegahan utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, bantuan tersebut dapat berupa bantuan secara emosional, finansial maupun instrumental.

2. Aspek Dukungan Keluarga

King, dkk (1995) menyimpulkan dua aspek dari dukungan keluarga, yaitu:

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup perilaku anggota keluarga atau sikap yang diarahkan untuk memberi dorongan, pemahaman, perhatian dan perhatian positif kepada pekerja, dan bimbingan dengan pemecahan masalah. Hal ini juga mencakup perilaku dan sikap yang mencerminkan kepentingan keluarga terhadap pekerjaan karyawan, kemauan untuk mendengarkan, berbicara, dan menasihati karyawan tentang pekerjaan, dan indikasi karyawanan dan perhatian umum untuk karyawan tersebut.

Pada dukungan emosional, keluarga memberikan semangat secara psikologis, sehingga individu yang menerimanya merasa berharga.

b. Bantuan Instrumental

Bantuan instrumental mencakup perilaku anggota keluarga dan sikap yang ditujukan untuk memfasilitasi operasi keluarga / rumah tangga sehari-hari. Yaitu perilaku dan sikap yang mencerminkan kesediaan keluarga untuk berbagi tugas rumah tangga, untuk secara aktif membebaskan karyawan dari tanggung jawab yang tidak semestinya untuk kewajiban keluarga atau tugas lainnya, dan untuk menyusun kehidupan keluarga sehingga dapat mengakomodasi jadwal kerja karyawan atau persyaratan pekerjaan.

Friedman dkk (2010) menjelaskan Dukungan instrumental meliputi penyediaan dukungan jasmaniah seperti pelayanan, bantuan finansial dan material yang dapat membantu memecahkan masalah praktis. Dukungan instrumental meliputi, memberi atau meminjamkan uang, membantu pekerjaan sehari-hari, menyediakan transportasi, menjaga dan merawat saat sakit.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dari dukungan keluarga adalah dukungan emosional dan bantuan instrumental.

D. Hubungan Dukungan Keluarga, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Masuknya perempuan di dunia kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar dan menjadi hal menarik untuk diteliti. Hal ini menjadi menarik mengingat situasi yang dialami perempuan dalam dunia kerjanya yang penuh dengan tekanan. Seperti jam kerja yang tinggi, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya *deadline* klien, level kerja yang berat, pengendalian dan pengawasan yang ketat, level kompetisi yang tinggi, dan tantangan budaya (Rizki & Lubis, 2013).

Banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat menurunkan kinerja yang akan berimbas kepada komitmen yang dimiliki karyawan. Untuk mencegah hal tersebut, seorang karyawan membutuhkan dukungan sosial. Rodin dan Salovey (Smet, 1994) menyatakan bahwa pernikahan dan keluarga dapat menjadi sumber dukungan sosial yang paling penting. Tingkat dukungan sosial keluarga dianggap sesuai dengan peran mereka karena karyawan mungkin memiliki dampak yang cukup besar terhadap sikap dan perilaku di tempat kerja. Hal ini membuat dukungan keluarga memiliki peran sebagai motivasi ekstrinsik yang menyediakan dukungan instrumental dan sumber aktif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaannya dan dapat berkomitmen dalam organisasi tersebut.

Namun, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kong, dkk (1994) menunjukkan bahwasannya dukungan keluarga tidak semata-mata langsung berkaitan dengan komitmen organisasi, dengan kata lain penelitian tersebut

menjelaskan bahwa dukungan keluarga secara tidak langsung membutuhkan peran variabel lain untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Beberapa variabel mediasi antara dukungan keluarga dengan komitmen organisasi dapat berupa hubungan positif maupun negatif, salah satunya adalah kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif. Das dkk (2015) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan dari aspek yang dikemukakan oleh King, dkk (1995), dalam menyusun alat ukur *Family Support Inventory for Worker*. Selanjutnya ia membedakan dukungan keluarga menjadi dua aspek yakni bantuan instrumental dan dukungan emosional.

Bantuan instrumental yang diberikan kepada karyawan menurut King, dkk (1995) dapat berupa menyediakan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Hal tersebut juga termasuk dalam kesediaan anggota keluarga untuk mengambil alih pekerjaan rumah karyawan sehingga karyawan tersebut dapat fokus terhadap pekerjaannya dan merasa memiliki tanggung jawab akan pekerjaannya.

Selain itu, dukungan emosional menurut King, dkk (1995) adalah keluarga memberikan dukungannya secara emosi berupa perhatian, memahami kondisi karyawan, dan sebagainya. Dukungan emosional positif yang diterima karyawan akan mengurangi efek psikologi negatif seperti kecemasan, depresi, dan simtom-simtom gangguan tubuh bagi orang yang mengalami stres dalam pekerjaan LaRocco (Apollo & Cahyadi, 2012). Dukungan yang diberikan seperti menyemangati dan memahami serta merasa dicintai akan meningkatkan

kepercayaan diri karyawan sehingga ia akan bangga dan senang dengan profesinya.

Kedua aspek tersebut menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan keluarga sangat dibutuhkan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya dukungan tersebut maka karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien karena tidak terlalu terganggu dengan perannya di rumah, selain itu ia akan merasa bangga akan profesinya dan merasa puas akan pekerjaannya. Perasaan puas akan pekerjaan pekerjaannya yang diberikan oleh kedua aspek tersebut berkaitan dengan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (1985) yaitu aspek puas akan pekerjaannya sendiri. Aspek ini menjelaskan bahwasannya karyawan puas akan pekerjaannya, meliputi variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, sejauh mana tugas yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan serta kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani karyawan.

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan bagaimana individu merasakan, merefleksikan dalam bentuk sikap terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya, ketika karyawan mengalami ketidakpuasan kerja maka karyawan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Aamodt (2007) menjelaskan berbagai efek positif yang ditimbulkan dari kepuasan adalah pekerja lebih sering masuk kantor, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, menunjukkan performa yang baik dan perilaku yang dapat menguntungkan bagi organisasi.

Hal sebaliknya, efek negatif yang ditimbulkan dari ketidakepuasan pekerja terhadap pekerjaannya, maka dia akan melakukan perbuatan atau perilaku yang dapat merugikan bagi organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa turunya tingkat etos kerja, kurangnya loyalitas terhadap organisasi dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimunculkan karyawan merupakan salah satu bentuk rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi diperlukan setiap karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi sekaligus sebagai pendukung terhadap kepuasan kerja seseorang. Maka dari itu, setiap manajemen organisasi harus berperan aktif dalam memuaskan kebutuhan karyawannya, sehingga apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasi karyawan yang diinginkan organisasi akan tercipta dengan sendirinya.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spector (1985), ia menjelaskan terdapat sembilan aspek dari kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut seperti gaji, promosi, penghargaan, rekan kerja, tunjangan, supervisi, komunikasi, prosedur peraturan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Gaji merupakan salah satu kepuasan dalam bentuk kompensasi finansial atau kompensasi langsung. Gaji menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian seorang karyawan karena gaji dapat memenuhi kebutuhannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2016) menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemberian promosi yang adil oleh

manajemen organisasi akan memunculkan sikap kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan performa kinerjanya dan memiliki keinginan untuk berkembang dalam pekerjaannya. Performa kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan (yang bukan berupa uang).

Berdasarkan ketiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji, promosi dan penghargaan akan meningkatkan komitmen berkelanjutan untuk berorganisasi. Komitmen berkelanjutan sendiri merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Sehingga, seorang karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi sehingga dia memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia merasa perlu untuk melakukannya.

Aspek selanjutnya dari kepuasan kerja adalah rekan kerja. Rekan kerja yang mendukung dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan komitmen normatif karyawan. Komitmen normatif menurut Meyer dan Allen (1990) mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain jika mereka keluar dari organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa khawatir jika mengecewakan atasan dan rekan kerja yang berpikiran buruk akibat pengunduran diri tersebut.

Tunjangan merupakan bagian dari aspek yang diutarakan oleh Spector (1985). Aspek ini mencakup tentang kepuasan karyawan dengan *fringe benefits* atau

tunjangan tambahan yang didapatkannya dari manajemen organisasinya dan tidak didapatkannya dari organisasi lain. Tunjangan tambahan tersebut bukan berbentuk uang, melainkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, transportasi kantor, beasiswa dari organisasi, cuti dan sebagainya. Setiap pekerja tentu membutuhkan tunjangan tambahan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya pemberian *benefits* yang diperoleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasinya pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Aspek selanjutnya yang dijelaskan oleh Spector (1985) adalah supervisi, prosedur peraturan kerja, komunikasi dan pekerjaan itu sendiri. Supervisi yang dimaksud adalah kepuasan karyawan terhadap fungsi manajerial atasannya. Spector (1985) menjelaskan sikap yang diberikan oleh atasan baik positif maupun negatif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, bersahabat dan memusatkan perhatian kepada karyawan, daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh dan kasar.

Selain itu, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan karyawan, prosedur dan peraturan kerja organisasi serta komunikasi yang baik di tempat kerja akan meningkatkan komitmen afektif dari karyawan tersebut. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Sehingga, dengan terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan

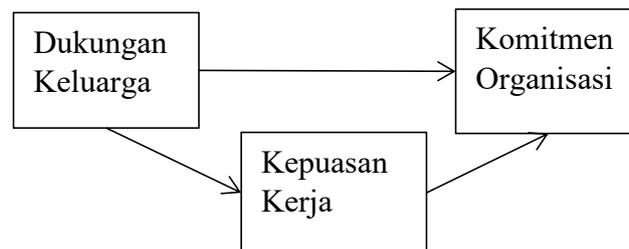
keinginan seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi tempatnya bekerja tersebut.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dukungan keluarga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Namun, disisi lain, dukungan keluarga tersebut tidak memiliki hubungan secara langsung dengan komitmen organisasi. Sementara itu, LaRocco dan Jones (Hsu, Huang & Huang, 2015) menunjukkan bahwa dukungan keluarga untuk kepuasan kerja memiliki efek dan interaksi utama yang signifikan. Sejalan dengan pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Das dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat kita simpulkan bahwa jika dukungan yang diberikan keluarga meningkat atau dalam kondisi keluarga yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Chandra (2016) yang meneliti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap organisasi, hal tersebut disebabkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menggambarkan bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Rasa cinta terhadap pekerjaannya akan menciptakan karyawan yang berkomitmen baik dalam organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, Gondokusumo dan Sutanto (2015) dalam penelitiannya tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sehingga salah satu dampak dari ketiaktepuasan karyawan menyebabkan komitmen organisasi yang rendah.

Adanya ikatan antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi membuat peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan langsung dukungan keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan melalui **Gambar.1**.

Gambar. 1 kerangka penelitian



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya;

1. Ada hubungan langsung maupun tidak langsung antara dukungan keluarga dengan kepuasan kerja
2. Ada hubungan langsung maupun tidak langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi
3. Ada hubungan langsung maupun tidak langsung dukungan keluarga dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

