

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Tawal (2017: 90) mengemukakan bahwa “Keterlibatan kerja adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri”.

Ching dalam Septiadi, dkk (2017: 3105) menyatakan bahwa “Keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja”.

Robbins dalam Clariza, dkk “Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya”.

Robbins dalam Y.Yakup (2017:275) “Keterlibatan kerja merupakan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri”. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat

dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka.

2.1.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Tewel (2017: 96) menyatakan bahwa ada indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

a. Persepsi pegawai mengenai pentingnya pekerjaan mereka

Setiap anggota organisasi perlu merasa bahwa apa yang dikerjakan adalah penting.

b. Kejelasan karyawan mengenai harapan atas pekerjaan

Setiap pegawai ketika masuk perusahaan atau organisasi tentu memiliki harapan tertentu.

c. Peningkatan karir

Jenjang karir yang jelas membuat semua anggota organisasi memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai rencana karir mereka.

- d. Hubungan yang berkualitas antara teman kerja, atasan dan bawahan.

Hubungan antara anggota organisasi memiliki peranan yang teramat sangat dalam menentukan apakah seseorang akan bertahan didalam organisasi atau tidak.

- e. Persepsi mengenai etos dan nilai organisasi

Bagaimana karyawan mempersepsikan nilai-nilai dan etos kerja dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan *employe engagement*.

- f. Komunikasi yang efektif antar anggota organisasi

Beberapa organisasi tidak memiliki *standard operating procedure* yang jelas.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Anwar (2017: 117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya”.

Sedangkan Lijan (2019: 303) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Lijan (2020: 257) “Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan”. Demikian juga dengan halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan , kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Halnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan lain.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Huseno (2016: 73) menyatakan bahwa indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan.

b. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran gaji atau upah yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

c. Kepuasan terhadap supervise

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

d. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Moehariono (2018: 335) “Budaya organisasi bisa diartikan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, dan sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi”. Budaya merefleksikan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut cenderung berlangsung dalam waktu lama dan lebih tahan terhadap perubahan. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Hari (2015: 4) “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi”.

Furqon dalam Redi (2018: 26) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota anggota organisasi”.

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2015:15) bahwa indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut :

a. Inovatif memperhitungkan resiko

Artinya bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan

Akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja.

- e. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasihat oleh ahli gizi.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Lijan (2019: 480) “Mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Prabu dalam Jurnal Ombi Romli (2019:9) “Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja juga dapat diartikan sesuai capaian dari hasil perjuangan seseorang berdasarkan target-target yang telah ditentukan,

maka dari itu kinerja bisa dijadikan indikator dalam menilai prestasi seorang pegawai. Kinerja juga dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan target-target yang harus dicapai pada periode-periode yang akan datang, tentu capaian kinerja yang didapat dengan maksimal, apabila ditunjang dengan kompensasi-kompensasi yang lain, yang sesuai dengan kemampuan lembaga atau perusahaan berdasarkan standard operasional prosedur.

Menurut Mathis dalam Ramli (2019:29) “Kinerja merupakan apa yang dilakukan tenaga kerja, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi tenaga kerja, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi tenaga kerja organisasi, antara lain : kuantitas output, kualitas output jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif keberhasilan sebuah kinerja juga dapat dilihat dari kemajuan organisasi, banyaknya produktivitas yang dihasilkan, meningkatnya kinerja akan berbanding lurus dengan output produktivitas, kualitas output juga harus sebanding pula dengan kompensasi yang diterima, karena salah satu pendorong kinerja adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan baik oleh perusahaan maupun lembaga terhadap para pegawai”.

Menurut Sutrisno dalam Halim (2019:604) “Kinerja merupakan keberhasilan seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan, hasil kerja seseorang seturut dengan tanggung jawabnya, ataupun bagaimana seseorang dapat berperilaku ataupun berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan

kepadanya termasuk kualitas, kuantitas, dan juga waktu yang terpakai dalam menjalankan sebuah kewajiban”.

2.4.2 Indikator Kinerja

Dalam memberikan kinerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus diketahui, berikut ini adalah indikator dalam kinerja menurut Hari

(2015: 124) :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.4.3 Konsep Kinerja

Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja pegawai. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan seperti gaji, kebutuhan promosi, mutasi, dll.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>“Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Redi Indra Yudha, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Batanghari Jambi, 2018. ISSN: 2086-5031.</p>	<p>a. Budaya organisasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 3,930 yang jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} pada alpha 5% yakni 1,960</p> <p>b. Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah 3,387 (X_1) dan 3,930 (X_2) yang jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} pada alpha 5% yakni 1,54.</p> <p>c. Kinerja karyawan (Y) Dengan besar koefisien $r_{hitungnya}$ adalah 0,020% (X_1) dan 0,231% (X_2)</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu sama-sama memiliki variabel budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2)</p> <p>Menggunakan tingkat signifikan 5%</p>	<p>Dalam penelitian saat ini menggunakan variabel keterlibatan kerja (X_1), dan terdahulu menggunakan variabel (Y) sebagai kinerja karyawan perusahaan, sementara penelitian saat ini variabel (Y) sebagai kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.</p> <p>Sampel terdahulu dengan responden 150 orang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan responden 44 pegawai.</p> <p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di Dinas</p>

				Perhubungan Kota Probolinggo.
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Vandy Fahrizal,dkk. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Vol 8 tahun 2020.</p>	<p>a. Ada pengaruh yang positif dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.</p> <p>b. Ada pengaruh yang positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.</p> <p>c. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja</p>	<p>Penelitian terdahulu sama-sama memiliki variabel keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2)</p>	<p>Sampel terdahulu dengan responden 30 orang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan responden 44 pegawai.</p> <p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.</p>
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES</p>	<p>a. Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p> <p>b. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada</p>	<p>Penelitian terdahulu sama-sama memiliki variabel X yaitu keterlibatan kerja.</p> <p>Sama-sama menggunakan sampling jenuh,</p>	<p>Dalam penelitian saat ini menggunakan variabel lingkungan kerja (X2) sedangkan penelitian saat ini kepuasan kerja (X2).</p> <p>Sampel terdahulu dengan responden 50 karyawan, sedangkan penelitian saat ini</p>

	<p>MANADO”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Alfine Kakinsale,dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174. 2015.</p>	<p>PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p> <p>c. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p> <p>d. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p>		<p>menggunakan responden 44 pegawai.</p> <p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Bangun Wenang Beverages, sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.</p>
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Enno Aldea Amanda. Jurnal Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun . Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017</p>	<p>uji statistik t menunjukkan bahwa dalam penelitian ini diperoleh koefisien regresi sebesar 7,750 lebih besar dari taraf signifikansi 95% sebesar 1,984 atau $7,750 > 1,984$. Artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.</p>	<p>Sama-sama memiliki variabel X budaya organisasi dan variabel Y yaitu kinerja pegawai.</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel X budaya organisasi dan variabel Y kinerja pegawai, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3). Sampel terdahulu dengan responden 102 karyawan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan</p>

	p-ISSN: 2302-6251, 2017. e-ISSN: 2477-4995			responden 44 pegawai.
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>“Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Abrian Imanuel Kojo,dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 3 No. 1 maret 2015. ISSN : 2303-1174</p>	<p>a. t_{hitung} untuk variabel Manajemen Perubahan sebesar 3,452 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak.</p> <p>b. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 2,365 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ hingga H_0 ditolak.</p> <p>c. Nilai t_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Kerja sebesar 3,435 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ hingga H_0 ditolak.</p>	Sama-sama memiliki variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja.	<p>Penelitian saat ini menggunakan variabel X yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian terdahulu variabel X manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja.</p> <p>Sampel penelitian terdahulu sebanyak 80 karyawan, sedangkan sampel saat ini menggunakan 44 pegawai.</p>
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP	Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang	Penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini sama-	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel kepuasan

	<p>KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS”</p> <p>Sumber: Jurnal oleh Iwan Kurnia Wijaya. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Vol 6 No. 2 2018. ISSN : 2303-1174. 2018.</p>	<p>dapat dilihat dari nilai t hitung 7,945 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.</p>	<p>sama menggunakan variabel kepuasan kerja di variabel X.</p>	<p>kerja saja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi,</p> <p>Sampel penelitian sebelumnya menggunakan 70 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 44 responden.</p>
--	---	---	--	---

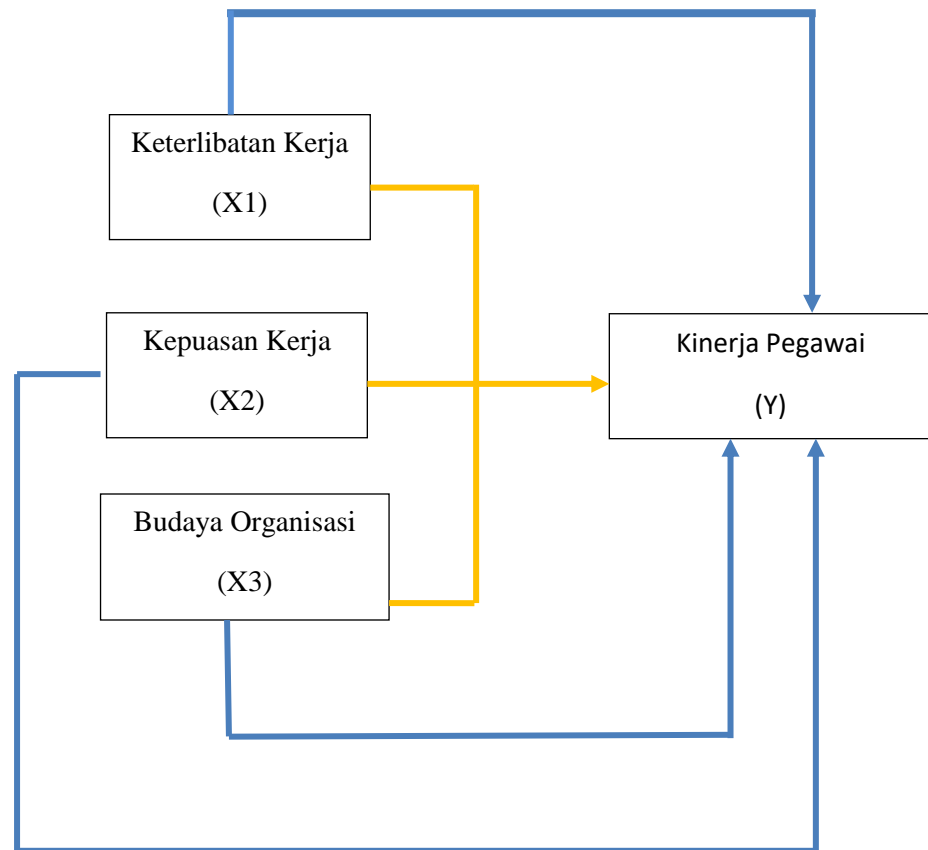
Tabel 1 : Hasil penelitian terdahulu

Sumber: penelitian,2021



2.5 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016: 60) menyatakan bahwa “ Kerangka berpikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.



Keterangan :

-  : Pengaruh secara simultan
 : Pengaruh secara parsial

Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Penelitian, 2021

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Pertama :

H_a :Ada pengaruh antara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

H_o :Tidak ada pengaruh antara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

2. Hipotesis Kedua :

H_a :Ada pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

H_o :Tidak ada pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.