

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah bidang yang menggabungkan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, dengan tujuan mencapai keberhasilan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat (Nuraeni, 2019). Menurut Qomariah (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang berhubungan dengan tenaga kerja. Menurut Iswanto (2014), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola perekrutan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan sesuai peraturan untuk mencapai tujuan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia menurut Yuliani (2023), merupakan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang yang menggabungkan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien

dan efektif untuk mencapai keberhasilan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan lingkungan disekitarnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada individu-individu yang bertindak sebagai penggerak dan pelaksana aktivitas dalam sebuah organisasi. SDM dipandang sebagai aset penting yang memerlukan pengelolaan dan peningkatan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sementara fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja SDM. Secara keseluruhan, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap kesuksesan dan perkembangan organisasi.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merujuk pada sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Tewal et al., 2017). Ini mencakup dukungan aktif dari setiap individu terhadap visi, misi, dan pencapaian kesuksesan perusahaan. Menurut Eslami & Gharakhani (2012), komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang memotivasi individu untuk mendukung tujuan tertentu dan tetap bersama-sama dengan tekad. Menurut Suciono (2016), komitmen organisasi mencerminkan loyalitas, dukungan, serta motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan

perusahaan dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Potipiroon & Ford (2017), komitmen organisasi merujuk pada sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi menurut Yusuf & Syarif (2017), merupakan wujud loyalitas terhadap organisasi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup dukungan aktif dari setiap individu terhadap visi, misi, dan pencapaian kesuksesan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan kondisi psikologis yang memotivasi individu untuk mendukung tujuan tertentu dan tetap bersatu dengan tekad. Komitmen ini mencerminkan loyalitas, dukungan, serta motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Dessler (1999), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

1. Berkomitmen pada nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan harus menetapkan panduan dan kebijakan yang mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan dan kesetaraan, serta memilih manajer yang kompeten dan menghargai nilai-nilai ini. Komunikasi yang efektif dan terbuka juga penting agar semua karyawan merasa dihargai dan didengar.

2. Mengklarifikasi dan menyampaikan misi perusahaan dengan jelas. Perusahaan perlu menyusun dan mengkomunikasikan visi dan misi dengan jelas, dipimpin oleh pemimpin yang karismatik dan inspiratif. Proses rekrutmen harus menekankan keselarasan nilai, dan perusahaan harus menerapkan serta memelihara tradisi yang mendukung visi dan misi tersebut.
3. Memastikan keadilan di dalam organisasi. Perusahaan harus memiliki prosedur yang jelas dan komprehensif untuk mengelola keluhan dan masalah karyawan, serta menyediakan mekanisme umpan balik yang memungkinkan karyawan memberikan masukan secara teratur dan memastikan bahwa masukan tersebut ditanggapi dengan serius.
4. Membentuk rasa komunitas. Membangun rasa komunitas dalam perusahaan melibatkan penciptaan kesamaan berdasarkan nilai-nilai bersama, memastikan keadilan, dan mendorong kerja sama serta dukungan timbal balik. Mengadakan pertemuan dan kegiatan bersama secara rutin juga penting untuk membangun kebersamaan dan solidaritas.
5. Mendukung pertumbuhan karyawan. Perusahaan harus menyediakan peluang bagi pengembangan pribadi karyawan, memberi tugas yang menantang untuk mengasah kemampuan mereka, dan memberdayakan karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, perusahaan harus mendukung promosi internal dan menyediakan pelatihan

berkelanjutan serta memastikan keamanan kerja untuk mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

**c. Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi memiliki indikator yang beragam, indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian (Allen & Meyer, 1990; Laan et al., 2022) dengan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu pada rasa keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi. Mereka cenderung merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan berusaha keras untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

2. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan mengacu pada tingkat keterikatan seseorang terhadap organisasi karena konsekuensi yang mungkin timbul jika mereka memutuskan untuk berhenti. Karyawan dengan komitmen kontinuan cenderung tetap bekerja di perusahaan bukan karena mereka ingin, tetapi karena mereka merasa sulit untuk meninggalkannya.

3. *Normative commitment*

Komitmen normatif mengacu pada keterikatan seseorang terhadap organisasi karena rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi dan rasa terima kasih kepada organisasi yang telah memberikan kesempatan yang diberikan.

Sementara itu menurut Sabiila & Nugraheni (2019), komitmen organisasi juga dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemauan Karyawan: Kemauan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kemauan kuat untuk tetap bekerja cenderung memiliki ikatan emosional dan psikologis yang kuat dengan organisasi. Mereka sering merasa puas dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan kebijakan perusahaan.
2. Kesetiaan Karyawan: Kesetiaan karyawan mengacu pada loyalitas mereka terhadap organisasi, yang tercermin dalam sikap dan tindakan mereka yang selalu mendukung dan menjaga nama baik perusahaan. Kesetiaan ini bisa terlihat dari rendahnya tingkat turnover atau perpindahan kerja, serta kesediaan karyawan untuk bertahan meskipun menghadapi situasi sulit di tempat kerja.

Kebanggaan Karyawan pada Organisasi: Kebanggaan karyawan pada organisasi mencerminkan rasa bangga dan penghargaan mereka terhadap tempat mereka bekerja. Karyawan yang bangga dengan organisasinya biasanya lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka juga cenderung menjadi duta yang baik bagi perusahaan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Qomariah (2020) kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks dan dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang meliputi situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Menurut Dramićanin et al. (2021), kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari kinerja suatu pekerjaan atau pengalaman keseluruhan dalam suatu pekerjaan. Menurut (Spector, 1997) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Yuliani (2023), kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan peralatan kerja.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks dan dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang meliputi situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai

keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari kinerja suatu pekerjaan atau pengalaman keseluruhan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja melibatkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan berbagai aspeknya, termasuk pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan peralatan kerja.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Setiono & Sustiyatik (2020) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Kompensasi yang adil dan layak: Ini merujuk pada gaji dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa puas.
2. Penempatan sesuai keahlian: Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian, bakat, dan minat mereka. Ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan diri dan merasa dihargai.
3. Tingkat kesulitan pekerjaan: Kompleksitas pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat mengurangi kepuasan karena kurangnya tantangan atau beban yang berlebihan.
4. Lingkungan kerja: Suasana kerja yang positif, termasuk hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya,



lingkungan kerja yang toksik atau tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan.

5. Peralatan kerja yang memadai: Ketersediaan dan kualitas peralatan serta fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif juga mempengaruhi kepuasan kerja. Peralatan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja.
6. Gaya kepemimpinan: Sikap dan gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang adil, menginspirasi, dan mendukung cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.
7. Sifat pekerjaan: Pekerjaan yang monoton, tanpa variasi atau tantangan, dapat menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan. Sebaliknya, pekerjaan yang bervariasi dan menantang cenderung lebih memuaskan karena memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki indikator yang beragam, indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian (Dramićanin et al., 2021; Spector, 1997) dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji (*Pay*): Merujuk pada kompensasi finansial yang diterima karyawan. Kepuasan meningkat jika gaji dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja.

2. Promosi (*Promotion*): Mengacu pada karyawan cenderung lebih puas jika memiliki peluang untuk naik jabatan dan mengembangkan karier.
3. Pengawasan (*Supervision*): Mengacu pada kualitas pengawasan dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Tunjangan (*Fringe benefits*): Mengacu pada manfaat tambahan selain yang diperoleh selain gaji. Tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan atas hasil kerja (*Contingent rewards*): Mengacu pada penghargaan yang diperoleh karyawan atas prestasi kerjanya. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih puas.
6. SOP perusahaan (*Operating procedures*): Mengacu pada prosedur operasional yang jelas dapat memudahkan pekerjaan. Prosedur operasional yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.
7. Rekan kerja (*Co-workers*): Mengacu pada hubungan dengan rekan kerja. Interaksi yang positif dan kerjasama yang baik antar rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*Nature of work*): Mengacu pada karakteristik pekerjaan yang menantang dan jenis pekerjaan yang bervariasi cenderung lebih memuaskan.

9. Komunikasi (*Communication*): Mengacu pada kualitas komunikasi dalam perusahaan. Komunikasi yang efektif antara semua tingkatan organisasi meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu menurut Marnis & Priyono (2008), kepuasan kerja juga dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kedisiplinan: Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga ketertiban dan mematuhi norma-norma perusahaan dengan baik.
2. Moral Kerja Karyawan: Moral kerja merujuk pada tingkat semangat, motivasi, dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Tinggi rendahnya moral kerja dapat tercermin dari tingkat produktivitas, kreativitas, dan kepuasan dalam bekerja.
3. Rendahnya *Turnover*: Turnover atau perpindahan karyawan rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan organisasi mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Hal ini bisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja stabil dan menarik bagi karyawan.

#### **4. Kerja Sama Tim**

##### **a. Definisi Kerja sama Tim**

Menurut W Enny (2019), kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan, baik antar bagian dalam

organisasi maupun dengan bagian lain, yang bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Menurut Yusuf & Syarif (2017), kerjas ama tim merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Taufik et al. (2022), kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Menurut (Poernomo, 2006) kerja sama tim ialah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Kerja sama tim menurut (Rakhmawati & Darmanto, 2014) sekelompok orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, yang dapat lebih mudah dicapai melalui kerja sama tim daripada bekerja sendiri.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan, baik antar bagian dalam organisasi maupun dengan bagian lainnya, dengan tujuan mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Ini juga mencakup kemampuan individu untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, dengan fokus pada pencapaian tujuan bersama.

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim**

Menurut Taufik et al. (2022) faktor-faktor yang memengaruhi kerja sama tim, antara lain:

1. Target: Memahami sasaran yang jelas dan merumuskan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut
2. Keterampilan: Keterampilan yang relevan dari anggota tim yang efektif terbentuk dari individu yang kompeten dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan
3. Kepercayaan: Kepercayaan dalam organisasi ditandai dengan adanya saling percaya antar anggota, yang memudahkan pencapaian tujuan
4. Komitmen bersama: kemampuan untuk bersedia mengorbankan waktu dan pikiran guna mencapai tujuan bersama
5. Komunikasi: Komunikasi yang efektif dapat berdampak positif terhadap kinerja yang baik, membentuk hubungan kerja yang kuat.

### **c. Indikator Kerja Sama Tim**

Kerja sama tim memiliki indikator yang beragam, indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian (Poernomo, 2006; Rakhmawati & Darmanto, 2014) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kekompakan dalam tim: Kesatuan dan harmoni di antara anggota tim yang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Reaksi terhadap tantangan untuk membentuk semangat persatuan: Respons tim terhadap tantangan yang dihadapi dapat memperkuat semangat persatuan dan kolaborasi.
3. Kebanggaan dan kesatuan tim: Rasa bangga dan solidaritas yang tinggi di antara anggota tim, yang mendukung kinerja dan keberhasilan bersama.
4. Mengisi anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas: Kemampuan anggota tim untuk mengambil alih atau membantu tugas rekan yang tidak dapat melaksanakannya, memastikan kelancaran operasional tim.
5. Memberikan bantuan kepada yang membutuhkan: Sikap proaktif dalam memberikan dukungan dan bantuan kepada anggota tim yang memerlukan, untuk menjaga efisiensi dan efektivitas kerja.

Sementara itu menurut Taufik et al. (2022), kerja sama tim juga dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Tujuan yang Sama: Semua anggota tim memahami dan berkomitmen pada tujuan yang jelas dan disepakati bersama.
2. Antusiasme: Semangat kerja tinggi dari setiap anggota menciptakan suasana positif dan mendukung, serta meningkatkan produktivitas.

3. Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas: Setiap anggota mengetahui peran dan tanggung jawab mereka, mengurangi risiko tumpang tindih tugas dan ketidakjelasan.
4. Komunikasi yang Efektif: Kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik, dan menyampaikan informasi dengan jelas memastikan semua anggota tim selaras.
5. Resolusi Konflik: Kemampuan menyelesaikan konflik secara efektif dan mencapai kesepakatan tanpa merusak hubungan antar anggota tim.
6. Pembagian Kekuasaan (Share Power): Setiap anggota merasa memiliki dan bertanggung jawab atas hasil kerja tim, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan mencegah dominasi satu orang.
7. Keahlian yang Dimiliki oleh Kelompok: Tim terdiri dari anggota dengan keahlian dan kompetensi beragam, memungkinkan penanganan berbagai tugas dengan lebih baik dan menemukan solusi inovatif.

## **5. Keterlibatan Karyawan**

### **a. Definisi Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Tewal et al., 2017). Menurut Gani et al. (2020), keterlibatan karyawan adalah partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta kesempatan untuk

menyumbangkan ide dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Menurut Hanaysha (2016b), keterlibatan karyawan adalah seberapa besar seseorang penuh perhatian dan terserap dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), keterlibatan karyawan adalah kondisi emosional dan psikologis yang terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan menurut Yusuf & Syarif (2017), kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah kondisi di mana individu menunjukkan antusiasme, komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan kontribusi ide serta keterampilan dalam pekerjaan. Keterlibatan karyawan juga mencerminkan sejauh mana seseorang penuh perhatian dan terserap dalam menjalankan tugasnya, serta melibatkan kondisi emosional dan psikologis yang terlibat dalam pekerjaan. Selain itu, keterlibatan karyawan menunjukkan kesediaan individu untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan**

Menurut Tewel et al. (2017) faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan, antara lain:



1. Persepsi Karyawan Mengenai Pentingnya Pekerjaan Mereka:

Setiap anggota organisasi perlu merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan memiliki dampak terhadap bagian lain. Manajemen harus memberikan apresiasi terhadap keberhasilan semua anggota organisasi di semua level.

2. Kejelasan Karyawan Mengenai Harapan Atas Pekerjaan:

Karyawan memiliki harapan tertentu terkait pekerjaan mereka, termasuk benefit finansial, kewenangan, dan kontribusi yang dapat mereka lakukan. Manajemen perlu mengelola harapan ini agar sesuai dengan kenyataan untuk mengurangi stres dan kekecewaan.

3. Peningkatan Karir:

Jenjang karir yang jelas memberikan gambaran yang lebih baik mengenai rencana karir karyawan, termasuk peluang kenaikan jabatan, keterampilan yang harus ditingkatkan, dan pencapaian yang harus diraih. Kejelasan ini penting untuk meningkatkan engagement karyawan.

4. *Feedback* dan Dialog Berkala dengan Atasan:

Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat hirarkis perlu difasilitasi dengan dialog berkala untuk membicarakan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini mencegah masalah menumpuk dan meningkatkan komunikasi yang terbuka.

5. Hubungan yang Berkualitas antara Teman Kerja, Atasan, dan Bawahan:

Hubungan yang baik antara anggota organisasi sangat penting dalam menentukan apakah seseorang akan bertahan dalam organisasi atau tidak.

6. Persepsi Mengenai Etos dan Nilai Organisasi:

Persepsi karyawan tentang nilai-nilai dan etos kerja dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan engagement. Karyawan mencari inspirasi dan teladan dari pimpinan yang baik dan organisasi yang menginspirasi mereka untuk maju.

7. Komunikasi yang Efektif Antar Anggota Organisasi:

Komunikasi yang efektif diperlukan untuk mencegah kebingungan, memastikan jalur koordinasi yang jelas, dan menghindari peran yang tumpang tindih. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan rendahnya engagement karyawan.

### **c. Indikator Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan memiliki indikator yang beragam, indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian (Hanaysha, 2016b; Schaufeli & Bakker, 2004) dengan indikator sebagai berikut:

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk

menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan ketika menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada dengan perasaan yang antusias, dan ingin terlibat secara utuh pada pekerjaan. Karyawan yang berdedikasi menunjukkan komitmen yang tinggi dalam tugas mereka.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Penyerapan ditandai dengan kemampuan dalam berkonsentrasi secara penuh serta kemampuan dalam menikmati pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang mengalami penyerapan merasa larut dalam pekerjaan sehingga sering kali lupa waktu.

Sementara itu menurut Nurbaity & Sulisty (2013), keterlibatan karyawan juga dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Sikap Positif dan Bangga pada Organisasi: Menunjukkan rasa hormat dan kebanggaan terhadap organisasi, yang berdampak pada motivasi dan komitmen.
2. Kepercayaan terhadap Hasil Produk/Layanan: Memiliki keyakinan pada kualitas produk atau layanan organisasi, memengaruhi cara berkomunikasi dan bekerja.
3. Kesempatan Berkinerja dengan Baik: Organisasi memberikan sumber daya dan dukungan yang memungkinkan karyawan menunjukkan kinerja terbaik.

4. Bertindak Rendah Hati dan Menjadi Anggota Tim yang Baik:  
Bersikap tidak superior, terbuka terhadap kritik, dan berkontribusi positif dalam kerja tim.
5. Pemahaman Luas akan Pekerjaan: Memahami tanggung jawab dan kontribusi pekerjaan terhadap tujuan organisasi, memungkinkan penyelesaian tugas yang efektif.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Dian Rakhmawati, Susetyo Darmanto, 2014  Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan, dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasi Untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah)  MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN Vol. 29 No. 1	1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) 2. Kepercayaan (X2) 3. Kerja sama tim (X3) 4. Komitmen organisasi (Y1) 5. Kinerja karyawan (Y2)	1. Kuantitatif 2. SEM AMOS	Gaya Kepemimpinan Transformasional, kepercayaan, dan Kerja sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kerja sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Jalal Hanaysha, 2016  Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee	1. <i>Employee Empowerment</i> (X1) 2. <i>Teamwork</i> (X2) 3. <i>Employee Training</i> (X3) 4. <i>Organizational Commitment</i> (Y)	1. Kuantitatif 2. SEM AMOS	1. PEMBERDAYAAN karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 2. Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Training on Organizational Commitment Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 (2016 ) 298 – 306			komitmen organisasi 3. Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3.	Jalal Hanaysha, 2016 <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 (2016 ) 289 – 297	1. Keterkibatan Karyawan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pembelajaran Organisasi (X3) 4. Komitmen Organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SEM AMOS	1. Keterkibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3. Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
4.	Hasbiyadi, 2018 Pengaruh Kompetensi Kerja sama Tim dan Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumn Di Kota Makassar Bongaya Journal for Research in Management Volume 1 Nomor 1	1. Kompetensi kerja sama tim (X1) 2. Kepemimpinan (X2) 3. Komitmen organisasional (Y1) 4. Kinerja Karyawan (Y2)	1. Kuantitatif 2. SEM AMOS	1. Kompetensi kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. 2. Kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
5.	I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra, A.A. Ayu Sriathi, 2018 Pengaruh	1. Motivasi kerja (X1) 2. Kepuasan kerja (X2) 3. Komitmen organisasional	1. Kuantitatif 2. SPSS	Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	(Y)		
	E-Jurnal Manajemen Unud,			
6.	Cut Nurul Fathia, Jasman J Ma'ruf, Sorayanti Utami 2018  Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus: Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas Di Lhokseumawe)	1. Pemberdayaan Karyawan (X1) 2. Kerjasama Tim (X2) 3. Pelatihan Karyawan (X3) 4. Komitmen Organisasional (Y)	1. Kuantitatif 2. SEM	1. pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 3. pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
	Jurnal Magister Manajemen			
7.	Muhammad Agus Hali, 2019  Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)	1. Employee engagement (X) 2. Kinerja karyawan (Y) 3. Komitmen organisasi (Z)	1. Kauntitatif 2. SEM PLS	Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				Makmur
8.	Salma Angga Dewi, Agung Nugroho Adi 2019  Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada UMKM Butik di Mall Olympic Garden (MOG)  Jurnal FEB Universitas Brawijaya	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Komitmen Karyawan (Y)	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional 3. secara simultan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
9.	Balqis Shafira Hasan, Suhermin, 2020  Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 6.	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Kepuasan kerja (X3) 4. Komitmen organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SPSS	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai PT PELNI Cabang Surabaya.
10.	Millenia Lunnardi dan Joyce Angelique Turangan, 2021  Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti	1. Disiplin kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Kepuasan kerja (X3) 4. Komitmen organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Tetapi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021			PT. Nusantara Surya Sakti
11.	Joko Supriyanto, Ahmad Faisal, 2021  Pengaruh Tim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Studi Kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur  Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 10 Nomor 1	1. Tim kerja (X1) 2. Budaya organisasi (X2) 3. Kepuasan kerja (X3) 4. Komitmen organisasi (Y)	1. kuantitatif 2. SPSS	Tim kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Indah Cup Sukses Makmur.
12.	Sandra Dramićanin, Goran Perić, & Nebojša Pavlović 2021  Job satisfaction and organizational commitment of employees in tourism: Serbian Travel agency case  STRATEGIC MANAGEMENT, Vol. 26 (2021), No. 4	1. Kepuasan kerja (X) 2. Komitmen organisasi (Y)	1. kuantitatif 2. SPSS	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi
13.	Tobias Suprabowo, Winnie Minarni Muktar. 2022  Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen	1. Motivasi (X1) 2. Kepuasan kerja (X2) 3. Komitmen organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. PLS-SEM	Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap komitmen organisasi.



No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5, No. 2			
14.	Yusuf Fadhilah, Mei Retno Adiwati, 2022  Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan  Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 4, Nomor 2.	1. Kepuasan kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Komitmen organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	Kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.
15.	Nur Rahmad Hidayanto, Ignatius Soni Kurniawan, 2022  Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional  Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Volume. 19 Issue 4	1. Kepemimpinan transformasional (X1) 2. Kepuasan kerja (X2) 3. Motivasi ekstrinsik (X3) 4. Keterlibatan kerja (X4) 5. Komitmen organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SPSS	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
16.	Rahmat Laan, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari, 2022  Pengaruh Kerja Sama Dan	1. Kerjasama (X1) 2. Ketenangan dalam bekerja (X2) 3. Komitmen organisasi (Y) 4. Kinerja pegawai	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. kerjasama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2. ketenangan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Ketenangan Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening  Jurnam Manajemen Vol 6 (2) Oktober 2022	(Z)		<p>dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>3. kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. ketenangan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>6. ada pengaruh tidak langsung antara kerjasama dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi</p> <p>7. tidak ada pengaruh tidak langsung antara ketenangan dalam bekerja dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi</p>
17.	Merlinnia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto, 2022  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerja sama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV.	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)</p> <p>2. Budaya Organisasi (X2)</p> <p>3. Kerja sama Tim (X3)</p> <p>4. Komitmen organisasi (Y)</p>	<p>1. Kuantitatif</p> <p>2. SPSS</p>	<p>1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.</p> <p>2. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</p> <p>3. Kinerja tim tidak berpengaruh positif terhadap komitmen</p>

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Alfazza Abadi)  Jurnal Kolaboratif Sains ISSN 2623-2022 Volume 05, Nomor 08			organisasi. 4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
18.	Aqsalia Fadhila Putri, Karuniawati Hasanah, 2022  Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen dan Perubahan Organisasi Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun  Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E-ISSN: 2686 - 1771	1. Organisasi pembelajaran (X1) 2. Keterlibatan karyawan (X2) 3. Komitmen organisasi (Z) 4. Perubahan organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SPSS	organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap komitmen dan perubahan organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen dan perubahan organisasi
19.	Holong Saor Nababan, Ramses Simanjuntak, Diapari S. Putra Pane 2022  Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran	1. Keterlibatan Karyawan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Pembelajaran Organisasi (X3) 4. Komitmen Organisasi (Y)	1. Kuantitatif 2. SPSS 3. SEM	keterlibatan karyawan dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Organisasi Terhadap Komitmen Organsisasi  Jurnal Bisnis dan Manajemen			karyawan. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organsiasi. Saran
20.	Riska Nur Syafitri, Karuniawati Hasanah, Robby Sandhi Dessyarti, 2023  Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun  Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2023 E-ISSN: 2686 – 1771	1. Keterlibatan karyawan (X1) 2. Budaya organisasi (X2) 3. Daya kepemimpinan (X3) 4. Komitmen organisasional (Y)	3. Kuantitatif 4. SPSS 1.	1. Terdapat pengaruh yang positive dan significant keterlibatan karyawan terhadap organizational commitment pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun 2. Terdapat pengaruh yang positive dan significant budaya organization terhadap organizational commitment pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun 3. Terdapat pengaruh yang positive dan significant gaya kepemimpinan karismatik terhadap organizational commitment pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun 4. Terdapat pengaruh yang positive dan significant keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				organizational commitment pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun

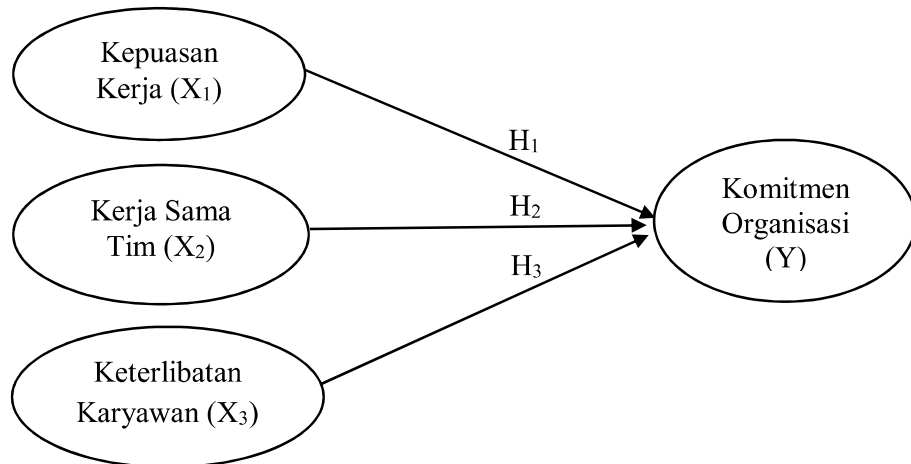
Sumber: data sekunder diolah (2024)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah gambaran atau skema visual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Secara sederhana, kerangka konsep berperan sebagai landasan pemikiran yang membentuk suatu teori, menjelaskan keterkaitan antara variabel yang masih belum dipahami (Haryono, 2012). Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan konstruksi konseptual yang menunjukkan bagaimana suatu teori terkait dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama.

Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dampak kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi, variabel yang digunakan terbagi menjadi dua kelompok. Variabel independen mencakup kepuasan kerja, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan, sementara variabel dependen adalah komitmen organisasi. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, mengacu pada penelitian Dramićanin et al. (2021) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, pada penelitian Hanaysha (2016a) menyatakan kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan pada penelitian Hanaysha (2016b) menyatakan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh terhadap

komitmen organisasi. Seperti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1. sebagai berikut:



Sumber: Penelitian dari Dramićanin et al. (2021), Hanaysha (2016a), Hanaysha (2016b)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang mengaitkan satu atau lebih variabel berdasarkan kerangka konseptual dan temuan hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2013). Dengan referensi dari kerangka konseptual dan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan individu terpenuhi dalam konteks pekerjaannya. Qomariah (2020)

menambahkan bahwa kepuasan merupakan reaksi emosional yang kompleks dan dapat diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang meliputi situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penting memastikan bahwa karyawan merasa senang dan tidak tertekan dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada organisasi dan mencapai tujuan perusahaan (Hasan, 2020). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian Suputra & Sriathi (2018) yang didukung oleh penelitian (Dramićanin et al., 2021; Fadhilah & Adiwati, 2022; Hasan, 2020; Lunnardi & Turangan, 2021; Suprabowo & Muktar, 2022; Supriyanto & Faisal, 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kepuasan kerja dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Berangkat dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

## **2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut W Enny (2019), kerja sama tim adalah sikap saling membantu di antara karyawan, baik antar bagian dalam organisasi maupun dengan bagian lain, yang bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Menurut Yusuf & Syarif (2017), kerja sama tim merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk berkolaborasi secara efektif dalam tim, menggunakan keahlian dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal.

Kerja sama tim juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung meningkatkan kerja sama tim, dan kerja sama tim yang baik dapat memperkuat komitmen organisasi (Hasbiyadi, 2018). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja sama tim perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian Rakhmawati & Darmanto (2014) yang didukung oleh penelitian (Hanaysha, 2016a; Hasbiyadi, 2018; Laan et al., 2022; Supriyanto & Faisal, 2021), mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan



signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kerja sama tim dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Berangkat dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Diduga kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

### **3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi**

Keterlibatan karyawan adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Tewal et al., 2017). Keterlibatan ini mencerminkan sikap dan perilaku positif individu terhadap tugas-tugas yang mereka emban, yang meliputi dedikasi, energi, dan keterlibatan emosional. Menurut Gani et al. (2020), keterlibatan karyawan adalah partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta kesempatan untuk menyumbangkan ide dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Ini berarti karyawan tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga terlibat dalam aspek strategis dan inovatif dari organisasi. Keterlibatan ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi..

Keterlibatan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen

organisasi dan keterlibatan karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan karyawan yang terlibat cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Hali, 2019). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian (Hanaysha, 2016b) yang didukung oleh penelitian (Hali, 2019; Putri & Hasanah, 2022; Syafitri et al., 2023) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Berangkat dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Diduga keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**