

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

1.1.1. Komitmen Organisasi

1.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni suatu dimensi sikap penting yang bisa digunakan dalam menilai kecenderungan seseorang karyawan dalam mempertahankan dirinya sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi yakni identifikasi dan keterlibatan individu/karyawan yang relatif kuat kepada organisasi, sedangkan menurut Muhadi (2007) komitmen organisasi yakni sebagai ukuran kekuatan identifikasi individu/karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi didalamnya.

Robbins & Judge (2008) menerangkan bahwa komitmen organisasional yaitu keadaan individu/karyawan dalam memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan bertahan dalam organisasinya. Komitmen organisasi dijadikan titik tumpu di perusahaan, sebab seorang anggota organisasi mempunyai komitmen adalah suatu aset penting bagi organisasi untuk menciptakan keberlangsungan hidup organisasinya (Kingkin et al., 2010). Komitmen yang rendah membuat tanggung jawab karyawan/individu jadi berkurang dalam menjalankan tugas-tugasnya (Fitriastuti, 2013).

Meyer & Allen (1997) menjelaskan suatu definisi mengenai komitmen berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi yakni sikap/prilaku yang mencerminkan berapa jauh seseorang individu/karyawan mengenal organisasinya dan terikat di organisasinya. Seorang individu/karyawan yang mempunyai komitmen tinggi mengira bahwa dirinya adalah anggota sejati organisasi. Menurut Jackson dalam (Sopiah, 2008) menyatakan unsur-unsur komitmen organisasi yakni terdiri dari kemauan, kepercayaan, keinginan. Dessler (1997) menjelaskan komitmen yaitu perasaan identifikasi mengenai misi organisasi, rasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, rasa kecintaan dan rasa loyalitas terhadap organisasi merupakan tempatnya hidup dan juga bekerja.

Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan mengenai definisi komitmen organisasi yakni suatu sikap identifikasi individu/karyawan pada organisasi, loyal pada organisasi dan juga merasa terikat pada organisasi, mencerminkan adanya suatu keyakinan yang kuat juga menerima terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mencurahkan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi dan berkeinginan kuat bertahan keanggotaan organisasinya.

1.1.1.2. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan & Steers dalam Meyer & Allan (1997) jenis komitmen dibagi menjadi 2 kelompok yaitu

1. Komitmen sikap

Komitmen sikap bertitik pada suatu proses bagaimana individu/karyawan menentukan sikapnya pada organisasi dan mulai memikirkan antara hubungannya dengan organisasi. Hal ini dianggap sebagai pola pikir dimana individu/karyawan memikirkan berapa jauh nilai tujuannya sendiri apakah sudah sesuai dengan organisasi dimana ia berada. Komitmen sikap menyangkut pengukuran terhadap komitmen dan variabel lain yang dianggap sebagai konsekuensi atau penyebab dari komitmen. Tujuannya adalah untuk menunjukkan komitmen kuat akan membentuk tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, dan juga bertujuan untuk menunjukkan karakteristik karyawan dan yang memengaruhi perkembangan komitmen tinggi dalam situasi kondisi seperti apa.

2. Komitmen perilaku

Komitmen perilaku berhubungan dengan suatu proses dimana karyawan merasakan keterikatan pada organisasi dan bagaimana cara karyawan mengatasi atau menyelesaikan setiap masalah-masalah yang dihadapi. Komitmen perilaku yaitu melihat anggota sebagai individu yang berkomitmen terhadap tingkah laku tertentu, dan bukan hanya sebagai suatu entitas saja. tingkah laku atau sikap tingkah laku yang berkembang merupakan konsekuensi komitmen terhadap tingkah laku. Komitmen

perilaku ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya.

1.1.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) merumuskan ada tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan antara hubungan emosional karyawan pada organisasinya, identifikasi pada organisasinya, dan keterlibatan anggota pada kegiatan organisasinya. Seorang anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi berkeinginan terus menjadi anggota di organisasi tersebut karena itu adalah cita-citanya.

2. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan berkaitan antara kesadaran karyawan organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan tetap jadi anggota di organisasinya karena mereka mempunyai kebutuhan agar jadi anggota organisasi tersebut. Komitmen kontinuan dapat berkembang sebab bila meninggalkan organisasi suatu tindakan atau kejadian yang bisa meningkatkan kerugian. Beberapa kejadian atau tindakan itu bisa dibagi dua variabel yaitu investasi dan alternatif, selain itu proses dalam pertimbangan juga bisa berpengaruh pada individu. Investasi ini dalam arti sesuatu yang berharga, yaitu usaha, uang ataupun waktu, yang harus karyawan korbankan bila meninggalkan organisasi. Alternatif yakni kemungkinan masuk

keorganisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat dimana individu mendapatkan kesadaran atas investasi dan alternatif, dan dampaknya bagaimana untuk mereka sendiri.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menggambarkan suatu perasaan atau emosional keterikatan supaya terus ada didalam organisasi. Seorang anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi merasa dirinya harus tetap ada diorganisasi tersebut sehingga berkeinginan terus menjadi anggota di organisasi. Bahwa komitmen normatif pada organisasi dapat berkembang melalui sejumlah tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan selama dalam proses sosialisasi, yaitu selama sosialisasi saat pertama individu masuk ke organisasi. Komitmen normatif juga dapat berkembang disebabkan seseorang mendapatkan sesuatu yang berharga dari organisasi yang tidak bisa dibalas kembali.

1.1.1.4. Pentingnya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni sesuatu sikap seseorang yang akan bisa menentukan perilaku individu/karyawannya. Bukti tingginya komitmen organisasi karyawan/individu terhadap organisasi ialah tingkat kemangkiran karyawan yang rendah, tingkat perputaran karyawan yang rendah motivasi kerja yang tinggi dan tingkat prestasi kerja yang juga tinggi (Baron dan Greenberg, 2003). Menurut Luthans (2006) ada 4 hal terkait pentingnya komitmen organisasi yakni mempunyai keinginan untuk berkontribusi aktif dalam memajukan perusahaan, peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi,

menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya mencangkup kesetiaan kepada organisasi, tetapi proses yang berjalan dimana karyawan dapat mengekspresikan kepeduliannya kepada organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi menjamin keinginan para karyawan agar dapat bekerja dan memberikan sumbangan terbaik, bangga dan setia pada nilai-nilai serta tujuan organisasi.

1.1.2. Kompensasi

1.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2007) berpendapat tentang Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang maupun barang secara langsung ataupun tidak langsung yang didapat individu/karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan sebagai imbalannya. Handoko (2012) menyatakan ompensasi yakni segala sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/Individu sebagai tanda balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi berbentuk uang, berarti kompensasi yang dibayarkan sejumlah uang kartal pada karyawan/individu yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, berarti kompensasi yang dibayarkan dengan barang. Karyawan mendapatkan balas jasa sebagai imbalan karena mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Menurut Vehrizal (2009), “Kompensasi merupakan suatu yang harus diterima karyawan untuk pengganti kontribusi atas jasa karyawan kepada perusahaan.” Kompensasi ialah biaya utama mengenai keahlian, pekerjaan dan

serta kesetiaan pada perusahaan. Para karyawan yang sudah berkontribusi untuk pekerjaannya dalam sebuah perusahaan akan mendapat imbalan atau balas jasa.

Kompensasi mempunyai pengertian yang banyak tetapi maksud dan tujuannya sama, meliputi tentang pengganti kontribusi, penghargaan, balas jasa, dan imbalan berbentuk finansial ataupun non finansial mengenai pekerjaan yang sudah kerjakan. Pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan tingkatan pekerjaan, sehingga perusahaan mempunyai harapan kepada karyawannya agar dapat menunjukkan tingkat loyalitas untuk memajukan perusahaan.

Tujuan dalam pemberian kompensasi yakni sebagai daya tarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan, komponen-komponen kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) serta kompensasi non finansial (kepuasan yang didapat individu dari pekerjaannya maupun dari fisik tempat dan lingkungan psikologis individu tersebut bekerja).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) “kompensasi dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan, fasilitas perumahan, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan kesehatan, pakaian seragam, dan yang lainnya yang bisa dinilai dengan uang juga cenderung didapatkan untuk karyawan secara tetap”. Menurut Andrew E. sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009) menerangkan proses administrasi gaji/upah melibatkan keseimbangan atau pertimbangan perhitungan.

1.1.2.2. Komponen-komponen Kompensasi

Menurut Veithzal rivai (2009) komponen-komponen kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji yakni balasan atas jasa dalam wujud uang yang didapat karyawan mengenai konsekuensi dari kedudukannya sebagai individu/karyawan yang telah memberikan atas tenaga dan fikiran untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Upah adalah suatu imbalan bersifat finansial langsung di bayarkan pada karyawan/individu menurut jam kerjanya, banyaknya pelayanan yang diberikan ataupun jumlah barang yang dihasilkan. Jadi berbeda dengan gaji yang besar jumlahnya relative tetap, akan tetapi besarnya upah bisa berubah-ubah sesuai dengan keluaran yang dihasilkannya.
3. Insentif yakni imbalan bersifat langsung yang dibayarkan pada individu/karyawan sebab kinerja karyawannya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah ialah kompensasi tetap dan dapat dikatakan kompensasi berdasarkan kinerjanya.
4. Kompensasi tidak langsung adalah suatu kompensasi tambahan diberikan perusahaan atas kebijakan perusahaan kepada semua karyawan sebagai bentuk usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. seperti berupa fasilitas-fasilitas seperti tunjangan, asuransi, uang pensiun dan lain-lain.

1.1.3. Karakteristik Kerja

1.1.3.1. Pengertian Karakteristik Kerja

Simamora (2004) berpendapat mengenai karakteristik pekerjaan yakni suatu pendekatan pada pemerdayaan/memperbanyak pekerjaan. Menurut MacCarthy (dalam Desa, 2008) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang

meliputi lingkungan sosial dan fisik. Lingkungan sosial yaitu terdiri dari sosial budaya pada lingkungan kerja, kecil atau besarnya beban kerja, kompensasi yang didapat, hubungan kerja yang sama/seprofesi, dan kualitasnya kehidupan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan fisik yaitu terdiri dari suasana di lingkungan kerja dapat dilihat mulai dari faktor fisiknya, antara lain keadaan cuaca, suhu, temperatur tempat kerja, dan konstruksi bangunan.

Karakteristik pekerjaan yakni sifat yang tidak sama antara satu jenis pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya dan bersifat khusus juga berinti bahwa pekerjaan yang berisikan bentuk-bentuk pekerjaan yang ada didalamnya serta karyawan bisa merasakan sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja pada pekerjaannya (Purwaningsih,2008). Hackman & Oldham (1975) menyatakan prediksi individu/ karyawan atas kondisi tugas pekerjaan yang sesuai/tepat dengan pekerjaan individu/karyawan, kondisi tugas terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*

Program untuk pemerdayaan pekerjaan perusahaan berusaha merencanakan/merancang pekerjaan yaitu dengan cara menolong para pemangku jabatan serta memuaskan kebutuhan individu/karyawan antara lain pertumbuhannya, pengakuannya, dan juga tanggung jawabnya. Sumber kepuasan terhadap pekerjaan juga bisa ditambahkan dengan cara pemerdayaan pekerjaan, cara ini meningkatkan otonomi, tanggung jawab, dan kerja secara vertical atau *vertikal job loading*. karakteristik pekerjaan melihatkan seberapa besar dalam pengambilan keputusan karyawan yang sudah dibuatnya terhadap pekerjaannya, dan juga berapa banyak tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan

(Agung Panudju, 2003). Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas bisa disimpulkan untuk karakteristik pekerjaan yakni sifat yang tidak sama antara satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya secara khusus dan berinti bahwa pekerjaan yang berisikan bentuk-bentuk pekerjaan yang ada didalamnya serta karyawan bisa merasakan sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja pada pekerjaannya.

1.1.3.2. Model Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan yang dijelaskan Robbins & Judge (2008) yakni terdapat 5 dimensi karakteristik di dalam pemerikayaan pekerjaan antara lain yaitu:

1. Keragaman Ketrampilan Atau Variasi Pekerjaan (*Skill Variety*)

Didalam suatu pekerjaan memerlukan banyaknya ketrampilan. Karena semakin banyak variasi pekerjaan yang digunakan, rasa bosan atas suatu pekerjaan akan semakin berkurang.

2. Jati Diri Tugas (*Task Identity*)

Untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya karyawan membutuhkan jati diri tugas. Karyawan yang mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan tidak bisa mengidentifikasi sesuatu produk dengan usaha dari karyawan tersebut. Terbentuk identitas tugas apabila tugas diperluas dan diperbanyak untuk menghasilkan sesuatu produk secara sebagian maupun keseluruhan sehingga bisa diidentifikasi.

3. Signifikansi tugas (*Task Significance*)

Pemberian tugas yang penting dapat mengacu atas besar dampak pekerjaannya kepada orang lain, seperti perkiraan masyarakat. Dampaknya berada diatas orang lain di organisasi yang bersangkutan maupun dampaknya diatas pihak lain di luar perusahaannya. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.

4. Otonomi

Yakni karyawan diberikan kebijakan dan kendali tertentu atas karakteristik pekerjaannya atas keputusan yang mengenai pekerjaan dan hal yang menginti yang menyebabkan di dalam diri karyawan terdapat rasa tanggung jawab.

5. Umpan Balik

Umpan balik atau feedback yang mengacu pemberitahuan informasi karyawan akan seberapa bagus prestasi kerja yang sudah dicapai selama bekerja dalam perusahaan. Umpan balik bisa ada yang disebabkan pekerjaan itu sendiri, *supervisor* ataupun atasan dan rekan kerja lainnya. Untuk mengetahui bagaimana prestasi yang dicapai karyawan sekarang seorang perlu mengetahui meningkat atau tidaknya prestasi yang sudah dilakukan dalam beberapa waktu sebab karyawan bisa mengakui prestasinya berbeda dengan yang lain dan juga cara agar bisa mengadakan penyesuaian

1.1.4. Stres Kerja

1.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres yakni suatu kondisi ketegangan mempengaruhi pada emosi, kondisi fisik dan jalan pikiran seseorang. Sumber stres bisa dikategorikan berasal dari

dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan seseorang (Siagian, 2010). Stres kerja yakni kondisi yang bisa muncul karena adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaan, dan juga dikarakterisasikan adanya perubahan manusia secara memaksa agar mereka menyimpang dari fungsi norma mereka (Beehr dan Newman, 2005). Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2005) menjelaskan stres sebagai suatu interaksi seseorang/individu dengan lingkungan, tetapi kemudian mereka memperinci definisi stres kerja sebagai berikut: “respon adaptif berhubungan ketidaksamaan individu ataupun proses psikologi seperti kejadian eksternal (lingkungan), situasi, atau konsekuensi tindakan yang merujuk pada tuntutan psikologis maupun fisik secara berlebihan pada seseorang.”

Stres kerja bisa disebabkan oleh 4 faktor utama, meliputi konflik, tekanan dari tugas, ketidakpastian, dan juga hubungan dengan pihak manajemen (Heilriegel dan Slocum dalam Wijono, 2010). Jadi, stres kerja yakni umpan balik/feedback atas diri individu/karyawan berupa fisiologis maupun psikologis pada permintaan ataupun keinginan organisasi. Kemudian, stres kerja juga berarti faktor-faktor / sebab-sebab yang bisa memberikan tekanan pada produktivitas maupun lingkungan kerja dan juga bisa mengganggu individu/seseorang tersebut. “*stressor*” yang bisa mengakibatkan kehancurnya produktivitas dari pekerjaan karyawan merupakan stres negatif (*distress*). Sebaliknya, Stres kerja yang bisa meningkatkan motivasi individu/karyawan merupakan stres yang positif (*eustress*). Suatu ketanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi dari perbedaan individu/seseorang dan juga proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan.(Robbins, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja ini bisa disimpulkan stres kerja adalah sebuah interaksi/bersangkutan antara individu/seseorang dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis individu.

1.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja

Robbins (2015) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat 3 tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara sudah maju maupun negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi bisa membuat keterampilan dan juga pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Robbins (2015) telah mengategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu :

- a. Tuntutan tugas mengenai pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, tingkat otomatisasi, variasi tugas), tata ruang kerja, dan kondisi kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. ketika individu diharapkan agar mengerjakan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada mengakibatkan beban peran berlebihan. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu pesimis dengan apa yang harus dilakukan.
- c. Tuntutan interpersonal yakni tekanan diciptakan dari para karyawan lainnya. Dukungan sosial yang kurang dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan yang kebutuhan sosialnya tinggi. Pertumbuhan riset yang cepat ini juga memperlihatkan perilaku/sikap dari rekan kerja dan

atasan/supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga dan pribadi yang berharga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat, dan permasalahan kedisiplinan dengan anak-anak dapat menciptakan stres dan dapat terbawa hingga ke dalam pekerjaan individu. Faktor individu yang signifikan dapat memengaruhi stres adalah watak dasar dari seseorang. Gejala stres ditimbulkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah karakteristik dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya. Selain itu, apabila individu dapat memberi suatu respon yang positif dan memiliki kemampuan untuk menghadapi suatu kesulitan dengan baik, gejala stres yang dialami individu tersebut akan diprediksi dapat berkurang.

1.2. Penelitian Terdahulu

Terkait dengan adanya masalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga fokus penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau dasar. Oleh sebab itu, peneliti harus melakukan suatu langkah kajian terhadap sebagian hasil-hasil penelitian yaitu tesis, skripsi dan jurnal-jurnal.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa variable kompensasi, karakteristik kerja dan stres kerja bisa mempengaruhi variabel-variabel yang lain. Variabel kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja juga mempunyai beberapa sub-variabel atau berbagai unsur/komponen. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada table hasil penelitian terdahulu berikut uraiannya:

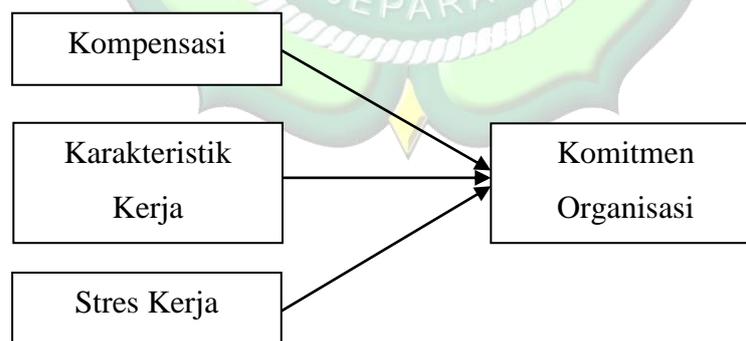
Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Pengerajin Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016 (I Gusti Ngurah Wisnu Sancaya, 2017)	X1=Karakteristik Personal X2=Karakteristik pekerjaan Y=Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Berganda	Bahwa karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang (Gitria Romadhona Putri, S. Martono, 2015)	X1=Karakteristik Pekerjaan X2=Pengembangan Karir X3=Stres Kerja Y=Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Berganda	Bahwa karakteristik pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami, 2016)	X1= Beban Kerja X2= Kompensasi Y=Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Berganda	Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional, berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional

No.	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali (Rai Mutiara Sari, I Gede Riana, 2018)	X1= Kompensasi X2=Motivasi Kerja Y=Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Berganda	Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
5.	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. PT. Banyumas Denpasar (Putu Agus Yoga Ariawan, A.A. Ayu Sriathi, 2018)	X1= Stres Kerja X2=Kepuasan Kerja Y=Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
6.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X” Jakarta (Agung Wahyu Handaru, 2013)	X1=Karakteristik Pekerjaan X2= Kompensasi Y=Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.

1.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang masalah, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian adalah gambar 1 sebagai berikut::



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

1.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara untuk masalah penelitian, benar atau tidaknya harus di uji secara empiris. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasikaryawan PT. Doohwan Design Indonesia Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

H2: Diduga karakteristik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Doohwan Design Indonesia Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

H3: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Doohwan Design Indonesia Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara

