

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam kualitas sumber daya manusia dengan organisasi lain.

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang baik, berkualitas, juga berkomitmen tinggi agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal, dalam hal ini peran setiap karyawan pada perusahaan sangatlah penting apalagi dengan karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasional yang tinggi yang merupakan identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja serta pemenuhan dari kepuasan kerja., hal ini menjadikan kesempatan peluang dan juga aset bagi perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya baik di tingkat nasional maupun internasional.

Faktor lain yang bisa mendukung tercapainya kesuksesan perusahaan atau organisasi yang berkenaan dengan kualitas sumber daya manusia yaitu Kepuasan Kerja hal ini menjadikan tolak ukur bagi perusahaan agar bisa lebih meningkatkan kualitas karyawan yang produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana hal ini berkaitan dengan semakin tingginya pendidikan karyawan juga semakin meningkatnya kebutuhan hidup karyawan. Kepuasan kerja diidentikan dengan karyawan yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan tinggi, bukan hal lain tidak menutup kemungkinan bisa memenuhi

kepuasan kerja karena jauh melebihi kepentingan karyawan terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya. Kepuasan Karyawan yang satu dengan yang lainnya bisa berbeda karena setiap karyawan memiliki kepentingan pada tingkat yang berbeda. Contohnya, karyawan senior diperusahaan tentu akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda dengan karyawan yang baru, apalagi jika karyawan yang baru saja lulus (*fresh graduate*) dimana belum memiliki pengalaman kerja dan juga masih membutuhkan pengalaman pengetahuan di dunia kerja. Berbeda halnya dengan Karyawan senior lebih berfokus pada karier dan penghasilan yang mapan, sementara karyawan yang baru (*fresh graduate*) lebih membutuhkan pengalaman kerja dan aktualisasi kemampuannya dalam bekerja, serta membutuhkan pengakuan keberadaannya di perusahaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tentu tidak akan memberikan dampak yang sama hal itu sangat bergantung pada sikap mental dari karyawan dan cara perusahaan menyikapinya. Kepuasan kerja yang sangat tinggi sangat memungkinkan akan menghasilkan perusahaan berkinerja tinggi. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan dampak perusahaan yang akan membawa perusahaan pada kemunduran dan kebangkrutan (Priansa, Manajemen Kinerja Kepegawaian, 2017).

Dari perspektif etis, kontrol dan fitur peraturan perusahaan dapat ditinjau dengan perencanaan yang diatur oleh keputusan yang diatur pimpinan perusahaan seperti tingkat kompensasi yang dinilai rendah. Dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh memperkuat dan memperlemah kompensasi untuk meningkatkan penyelarasan dan juga tingkat komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan serta eksekutif dengan kinerja perusahaan (Kanapathippillai, Gul, Mihret, & Muttakin, 2019). Tata kelola perusahaan yang kuat yang diwakili oleh dewan direksi menciptakan insentif yang sesuai untuk karyawan yang menambah nilai bagi perusahaan, Insentif karyawan diterapkan untuk mendorong perusahaan untuk membantu mengatasi hambatan biaya dan kenyamanan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri (Münzel, Plötz, Sprei, & Gnann, 2019).

PT. Bank Pembangunan Jawa Barat dan Banten yang berada di Ruko Sentra Niaga Permata Majalaya jl. Tengah no. 3 - 6 Majalaya kab. Bandung. PT. Bank bjb Kantor cabang Majalaya merupakan bank kantor cabang terbesar yang ada di Majalaya dibawah naungan dari Kantor Cabang Utama yang ada di jl. Braga no. 12 Bandung - 40111, yang berperan sebagai pelayanan keuangan baik simpan pinjam maupun investasi yang dimana sasaran konsumen atau nasabah nya dari berbagai golongan baik kelas atas, menengah maupun bawah. PT. Bank Pembangunan Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Majalaya memiliki 80 sumber daya manusia (perNovember 2019) yang berstatus sebagai karyawan tetap. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak. Ari Budiman S. Ip. MM sebagai Account Officer pada PT. Bank bjb kantor cabang Majalaya pada tanggal 25 November 2019 tentang Komitmen Organisasional dan bagaimana pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan, serta bagaimana Insentif mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Menurutnya, sasaran perusahaan untuk bisa mencapai target nilai yang maksimal yaitu hasil dari Komitmen karyawan yang tinggi, pengaruh dari komitmen karyawan akan menentukan sejauh mana prestasi yang dicapai oleh perusahaan PT. Bank bjb kantor cabang Majalaya yang bisa bersaing dari perusahaan Bank lainnya setiap karyawan masuk kerja pada pukul 07.30 pagi sampai dengan jadwal pulang pada pukul 16.30 dimana ini merupakan jadwal normal yang dilakukan wajib setiap karyawan melakukan kehadiran dilakukan dengan memakai pingerprint, Juga pada Kepuasan Kerja karyawan memiliki peran yang bisa mempengaruhi target sasaran pencapaian prestasi perusahaan, ketika perusahaan mencapai target sasaran prestasinya makin baik Komitmen Organisasional nya juga Kepuasan Kerja karyawan juga terpenuhi karena akan berpengaruh terhadap nilai Insentif yang akan didapat oleh karyawan dimana ketika target sasaran prestasi perusahaan tercapai dan mendapat nilai yang baik maka semakin banyak insentif yang akan didapat oleh setiap karyawan dengan duakali lipat dari gaji pokok atau bahkan tigakali lipat dari gajinya. PT. Bank pembangunan Jawa Barat dan Banten kantor cabang Majalaya saat ini menduduki nilai prestasi yang baik, maka hal ini bisa dinilai bahwa Komitmen

Organisasional pada perusahaan ini baik dan target Kepuasan Kerja setiap karyawan tercapai.

Dibawah ini terdapat data jumlah sumberdaya manusia yang diambil serta diolah peneliti sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Majalaya

NO	Bidang	Jumlah
1	Oprasional	
	Frontliner: CS	5
	Teller	13
	AKBL : Admin	6
	Bisnis Legal	4
2	Kredit (Bisnis)	
	Consumer	8
	KPR	4
	Marketing MDK	4
	Komersial	5
	UMKM	4
	PPK (Penyelamatan Kredit)	4
	Komersial MDI	3
3	Officer	5
4	Pimpinan kas	6
5	Manajer	5
6	Pimpinan KCP	3
Total		80

Sumber : Data Jumlah Karyawan Bank bjb Majalaya diolah oleh Peneliti

Juga hal yang bisa membawa pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja selain dari Komitmen Organisasional yaitu dengan adanya

pemberian Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain dari tujuan untuk mendorong karyawan lebih produktif dan efisien juga, berkontribusi penuh terhadap perusahaan juga sebagai pemenuhan kepuasan setiap karyawan baik kepuasan dalam bekerja maupun kepuasan upah/gaji. Dengan pemberian Insentif, menjadi strategi perusahaan untuk bisa meningkatkan dan mengembangkan produktivitas dan efisiensi karyawan terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan bisa mengoptimalkan sumberdaya manusia untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dengan dukungan pemberian Insentif yang sesuai dengan standar kinerja karyawan, ketika Kepuasan Kerja karyawan kurang terpenuhi maka akan berdampak kurang baik seperti produktifitas menurun, kinerja karyawan yang kurang optimal, juga pengoptimalan pencapai tujuan perusahaan akan menurun sehingga kualitas terhadap perusahaan akan menurun.

Maka dari itu hal yang paling penting untuk menunjang keberhasilan karyawan selain dengan Kepuasan Kerja karyawan juga yang memberikan kontribusi menjadi media strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan pencapaian tujuan yaitu dengan adanya pemberian Insentif, penulis merangkum data tingkatan (grade) upah/gaji sebagai penunjang dari Insentif yang dilakukan wawancara langsung data mengenai bagaimana pemberian Insentif perusahaan kepada karyawannya secara keseluruhan.

Tabel 1.2

Daftar Gaji Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya

No	Tingkatan (Grade)	Jumlah (Dalam Rupiah)
1	Grade 1	Rp. 3.000.000
2	Grade 2	Rp. 3.300.000
3	Grade 3	Rp. 3.600.000
4	Grade 4	Rp. 4.500.000

5	Grade 5	Rp. 5.000.000
6	Grade 6	Rp. 6.000.000
7	Grade 7	Rp. 7.000.000
8	Grade 8	Rp. 8.000.000
9	Grade 9	Rp. 9.000.000
10	Grade 10	Rp. 10.000.000
11	Grade 11	Rp. 11.000.000
12	Grade 12	Rp. 12.000.000

Sumber: PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya

Pemberian Insentif yang dilakukan perusahaan disesuaikan dengan kinerja karyawan juga ketika perusahaan mencapai keberhasilan rating prestasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan, yaitu dengan jumlah duakali lipat dari gaji yang diberikan setiap kurun waktu yang sesuai. Namun sebaliknya jika nilai rating perusahaan menurun otomatis tingkat insentif yang akan diterima oleh karyawan sedikit sehingga menimbulkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap upah yang diterimanya, maka dari itu perusahaan juga karyawan harus bekerja sama dan bersinergi dalam mencapai nilai rating yang maksimal sehingga bisa menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan sehingga kepuasan dan juga kebutuhan masing – masing terpenuhi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya karyawan yang memiliki Komitmen terhadap pekerjaannya pada Perusahaan sehingga menyebabkan prestasi perusahaan menurun.
2. Tingkat ketidakpuasan yang masih tinggi pada karyawan terhadap perusahaan

3. Kurangnya pemberian Insentif Perusahaan pada Karyawannya yang dimana karyawan merasa tidak puas dengan gaji/upah yang diterimanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya ?
2. Apakah Insentif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya ?
3. Apakah Insentif memoderasi pengaruh positif Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya?
2. Untuk mengetahui Insentif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya?
3. Untuk mengetahui Insentif memoderasi pengaruh positif Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya.

E. Manfaat hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pandangan dan pemahaman serta dapat mempraktikan konsep dan teori, yang paling utama memiliki keterkaitan dengan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimoderasi oleh Insentif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi tentang masalah yang sedang dihadapi perusahaan juga sebagai gambaran bahan evaluasi juga sebagai tolak ukur untuk pembuatan keputusan yang lebih baik lagi terkait masalah yang dihadapi.

b. Bagi Universitas

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi ataupun referensi (terutama di lingkungan Perguruan Tinggi) untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Investor, calon Investor dan masyarakat

Studi ini menyampaikan mengenai gambaran tentang kegiatan perusahaan, yang akan digunakan sebagai data untuk mempertimbangkan dalam mengambil keputusan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Salah satu yang menjadi keberhasilan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan meningkatkan kemampuannya dalam Komitmen Organisasional. Pandangan terhadap Komitmen Organisasional sebagai suatu orientasi nilai pada organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, baik individu akan memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. (Tobing, 2009).

Sikap Komitmen Organisasional bagian terpenting untuk dipahami dan erat hubungannya dengan Kepuasan Kerja karyawan. Menurut (Luthan, 2007) (dalam (Hartono, 2013) karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan lebih meningkat, kepuasan kerja akan lebih baik ketika didalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi,

sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik dan nyaman. Maka dari itu semakin tinggi Komitmen Organisasional karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan dan perusahaan akan tercapai tujuannya, sebaliknya jika Komitmen Organisasional Karyawan rendah maka Tingkat Kepuasan Kerja karyawan menurun sehingga untuk pencapaian target perusahaan akan lama dan bahkan tidak tercapai. Karena tanpa adanya Komitmen Organisasional sebagai pengaruh dari Kepuasan Kerja karyawan, komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap karyawan agar berhasil dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang pada akhirnya bisa menciptakan semangat dan gairah kerja yang maksimal.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Ketidak puasan merupakan awal dari titik munculnya permasalahan dalam organisasi seperti timbulnya kemangkiran kerja, konflik atasan dan bawahan, ketidakdisiplinan dan yang lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu, upaya faktor pendukung dari kepuasan kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian insentif terhadap karyawan.

Teori perilaku organisasi, membahas tentang kinerja dan perilaku individu dalam organisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor organisasi, merupakan faktor yang ditimbulkan dari dalam organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif (imbalan).

Insentif, merupakan faktor organisasi dari perilaku individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut diantaranya melalui program insentif penyemangat kerja dalam arti sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Menurut G.R. Terry (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2011:234).“ insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena

kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut Sondang. P. Siagian (2008) pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawan. Personil atau karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Semakin tinggi Insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan Kerja karyawan pada perusahaan yang mendorong karyawan untuk lebih optimal lagi dalam kinerjanya dan tujuan perusahaan bisa tercapai, sebaliknya jika insentif yang diberikan pada karyawan rendah maka kepuasan karyawan akan menurun.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dimoderasi oleh Insentif

Penetapan Kepuasan Kerja karyawan seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka, dimana dua konsep secara bersamaan dibahas dikatakan bahwa seorang individu akan merasa puas ditempat kerja karena ada faktor yang memotivasi karyawan, secara teoritis kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja kerja dimana organisasi karyawan yang lebih puas akan cenderung lebih efektif dan produktif, dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki jumlah turn over yang rendah (Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, 2019)

Kepuasan kerja menjadi hal terpenting pada setiap karyawan yang bekerja karena apabila Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi maka tujuan organisasi dan target akan tercapai, ketika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap organisasi akan terus mendorong terwujudnya pencapaian

tujuan organisasi. Salah satu yang bisa mempengaruhi dari kepuasan kerja karyawan adalah adanya Insentif.

Insentif secara umum diartikan sebagai balas jasa dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar produktifitasnya tinggi. Dengan pemberian insentif yang akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan semakin tinggi pemberian insentif terhadap karyawan akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Prediksi yang signifikan bahwa karyawan bisa mengarahkan lebih banyak upaya dalam pemberian insentif yang lebih kuat dimana jika insentif yang diberikan tinggi maka akan mengarahkan karyawan pada komitmen dan kepuasan yang baik dan juga tinggi oleh karena itu insentif bisa memengaruhi terhadap Komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan (Klein Teeselink, Potter van Loon, van den Assem, & van Dolder, 2019)

Pada setiap karyawan memiliki Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Insentif. Tentunya ketika pemberian Insentif yang tinggi akan mempengaruhi Komitmen Organisasional yang baik dan karyawan akan memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi, dengan begitu tujuan dari organisasi akan tercapai.

Pencapaian dari Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional dan Insentif. Maka dari itu selain Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan, Insentif pun akan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Ketika Komitmen Organisasional dan Insentif yang tinggi terhadap karyawan maka Kepuasan Kerja karyawan pun akan tinggi. Artinya Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Insentif. Maka tentunya Insentif yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian Insentif dapat memperkuat dan memperlemah Komitmen Organisasional karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dari keseluruhan elemen yang ada pada Komitmen Organisasional yaitu, Afektif (*Affective Commitment*), Normatif (*Normative Commitment*) dan Kelanjutan (*Continuance Commitment*), yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan dimana yang dimoderasi oleh adanya pemberian Insentif pada karyawan. Disini peneliti mengambil salah satu elemen pada Komitmen Organisasional yaitu Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yang dimana ketika karyawan meninggalkan perusahaan atau keluar dari perusahaan akan menimbulkan kerugian baik kerugian finansial maupun nonfinansial, sebaliknya jika karyawan tetap dalam organisasi atau perusahaan, akan mendapatkan keuntungan bagi dirinya yang dapat memenuhi kebutuhan kepuasaan Kerjanya yang dimana sebagai pendukung yang bisa memperkuat dari Komitmen Organisasionalnya terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan berpengaruh pada semakin tingginya Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerjanya pun semakin tinggi, begitupun sebaliknya jika Insentif yang diberikan pada karyawan rendah maka Komitmen Organisasional dan juga Kepuasan Kerja Karyawan pun rendah.

G. Hasil Penelitian terdahulu

Tabel 1.3

Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hartono, 2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan Paparon's Pizza	Komitmen Organisasional (variabel X), Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tumorrow

		City of tomorrow		
2	Maya Siti Maryam (2014)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (<i>Job Characteristic</i>) terhadap kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Studi kasus di PT. Mitra Hadiprana Divisi Hadiprana Art Center, Jakarta Selatan	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Variasi keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara positif, signifikansi tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Fajar Ramadhan (2018)	Pengaruh <i>Hygiene Factors</i> dan <i>Moivator Factors</i> terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Bandung 2	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Berdasarkan hasil penelitian, <i>hygiene factors dan Motivators Factors</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Bandung 2 secara parsial dan simultan, dengan taraf signifikan <i>Hygiene</i>

				<p><i>factors</i> sebesar $0,00 < 0,05$, dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sebesar $5,054 > 2,03693$ dan <i>Motivator factors</i> dengan taraf signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sebesar $2,345 > 2,03693$.</p>
4	Budi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Adri Ramadan Pratama (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turn</i>	Komitmen Organisasional (Variabel X), dan Kepuasan	Dari hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh negatif dari pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

		<i>Over Intention</i> karyawan PT. Balai Pustaka (Persero) Jakarta	Kerja Karyawan (Y)	Organisasi terhadap <i>Turn Over Intention</i> dengan taraf signifikan dibawah < 0,05.
6	neng Atri (2015)	Pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja pada Pegawai pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Insentif (Variabel X)	Adanya pengaruh Insentif Material yang tinggi terhadap Kinerja karyawan, dimana semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
7	Priansa 2017	<i>Manajemen Kinerja Kepegawaian</i>	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Kepuasan kerja yang sangat tinggi akan menghasilkan perusahaan berkinerja tinggi, sementara tingkat kepuasankerja yang rendah akan berdampak perusahaan mengalami kemunduran/bangkrut.
8	Gul <i>at all</i> 2019	Compensation committees, CEO pay and firm	Komitmen Organisasional (Variabel X), Kepuasan Kerja	Adanya pengaruh memperkuat dan memperlemah terhadap Kompensasi untuk

		performance. <i>Pacific-Basin Finance Journal,</i>	(Variabel Y), dan Insentif/ Kompensasi (Varibel Moderasi)	meningkatkan penyelarasan dan tingkat komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan serta dengan kinerja karyawan.
9	Munzel <i>at all 2019</i>	How large is the effect of financial incentives on electric vehicle sales? – A global review and European analysis	Insentif (Variabel Moderasi), Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Insentif karyawan diberikan untuk mendorong perusahaan untuk membantu mengatasi hambatan biaya dan kenyamanan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

Sumber: diolah oleh peneliti

Dari penjelasan beberapa penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa kebaruan yang diperoleh oleh peneliti yaitu dimana dari elemen Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) dijelaskan secara satu persatu dan diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja yang di Moderasi oleh Insentif dimana hal ini yang menjadi kebaruan pebeliti masih belum banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinuan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Insentif sebagai variable Moderasi”

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori penelitian yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I = Terdapat Pengaruh Positif Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Kayawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya.

Hipotesis II = Terdapat pengaruh Positif Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya.

Hipotesis III = Insentif memoderasi Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank bjb Kantor Cabang Majalaya

I. Model gambar Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

