

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Situasi global yang semakin berkembang pesat membuat kondisi perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya harus mampu bersaing dengan baik. Persaingan dalam perusahaan perlu dipersiapkan agar mampu menghasilkan output yang sempurna. Untuk menghasilkan output yang sempurna didalam perusahaan, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan. Pada umumnya pelaksanaan kerja dan sumber daya manusia yang berdaya guna dibutuhkan setiap perusahaan, khususnya untuk meningkatkan output dan mempertahankan perusahaan untuk jangka panjang. Perusahaan yang berorientasi ke jangka panjang ialah wujud perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju.

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan, serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2009). Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etika kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya untuk meningkatkan etika kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan suatu bisnis perusahaan. Dikarenakan keberhasilan

suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat etika kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilannya (Sedarmayanti, 2009). Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etika kerjanya, semakin tinggi etika kerjanya maka kualitas karyawan akan semakin membaik.

Kualitas karyawan akan semakin membaik jika memiliki etika kerja yang tinggi, etika kerja yang tinggi, terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011). Dengan demikian, kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etika kerja yang tinggi pula.

Karyawan yang memiliki etika kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etika kerja yang tinggi. Demikian juga etika kerja karyawan perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan etika kerja karyawan diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal seringkali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Komitmen karyawan untuk bekerja keras biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Perasaan puas

karyawan terhadap pekerjaannya sering disebutkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif pada pekerjaannya (Handoko, 2011).

Suatu organisasi sendiri dapat terbilang sukses, yaitu saat organisasi tersebut dapat memenuhi segala kebutuhan kepuasannya, mulai dari kebutuhan psikologis hingga kebutuhan prestasi. Karena karyawan merupakan asset terbesar dalam setiap perusahaan. Kinerja perusahaan bisa ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang positif dan beretika kerja yang baik biasanya akan memberikan kinerja yang jauh lebih optimal, serta memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan begitupun sebaliknya. Dan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan berpengaruh positif terhadap pekerjaannya apabila karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja tersebut sendiri akan bisa tercapai apabila para karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan etika kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Etika kerja suatu perusahaan dituangkan dalam bentuk kode etik yang mengatur pekerjaan para karyawan dalam suatu perusahaan.

Adanya **UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab III Pasal 5 dan Pasal 6** yang menjelaskan tentang :
Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari penguasaha.

Sebagaimana UU yang tertera diatas bahwa karyawan berhak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama maka, hal tersebut juga akan memberi kepuasan tersendiri kepada karyawan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut dapat diartikan sebagai karyawan yang memiliki komitmen organisasi.

Komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. *Pertama* adalah semakin tingginya tingkat komitmen organisasi para karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. *Kedua* dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat

produktivitas mereka. *Ketiga* dengan adanya komitmen organisasi tersebut maka pengunduran diri para karyawan akan berkurang.

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan di PT. Charoen Pokphand Kabupaten Tangerang, PT Charoen Pokphand Jaya Farm ini mulai didaftarkan sebagai perusahaan resmi di Bangkok, Thailand pada tahun 1951 dan pabrik pakan ternak pertama didirikan pada tahun 1953. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah penyediaan bibit-bibit tanaman bagi petani, kemudian membeli kembali hasil panen yang dihasilkan oleh para petani serta melakukan proses terhadap hasil panen menjadi pakan ternak. Seiring waktu, perusahaan ini mengalami peningkatan jaringan terhadap konsumen sehingga sekitar tahun 1970, peningkatan permintaan akan pakan ternak terlihat di Asia. Untuk memenuhi segmentasi pasar Asia terhadap pakan ternak, PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang membangun cabang perusahaan di berbagai negara di Asia seperti Indonesia, Hongkong, Singapura, Taiwan dan Malaysia. PT Charoend di indonesia ada 8 pabrik pakan ternak, dan ada 7 pabrik pengolahan daging ayam. Kemudian mengenai jadwal kerja PT.Charoen Pokhand Jaya Farm staf kantor bekerja dari hari senin-jum'at, sedangkan karyawan produksi masuk kerja dari hari senin-sabtu jam kerja PT.Charoen Pokhand Jaya farm masuk pukul 07.00-16.30 itu untuk shift 1 sedangkan untuk shift 2 masuk pada pukul 06-02.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan dapat dilihat dari tabel tingkat kehadiran karyawan pada bulan januari-desember tahun 2019 PT.Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang mengalami adanya penurunan dan kenaikan pada absen karyawan setiap bulannya.

Masalah lainnya terkait dengan etika kerja yang masih kurang. contohnya seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya tersebut. Semakin tinggi rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi para karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Indra, selalu kordinator lapangan kerja PT.Charoen Pokhand Jaya Farm Kabupaten Tangerang pada tanggal 20 Januari 2020 di ruang meeting PT.Charoen tentang etika kerja karyawan mengenai absensi kehadiran yang setiap bulan ada yang turun dan ada yang naik. Karyawan PT.Charoen Pokhand Jaya Farm berjumlah 84 pegawai terdiri dari masing-masing bagian.

1. *Transfer*

Transfer tugasnya adalah memisahkan *fertile* (Telur Layak) tetas dengan *infertile* (Gagal Tetas) dan *Explode* (Telur Gagal Tetas), memindahkan rak kereta setter ke basket hatcher

2. *Holding*

Holding tugasnya adalah penerimaan telur, memisahkan telur yang layak tetas, timbang sesuai berat telur, *setting* ke mesin setter sesuai layout

3. *Pullchik*

Tugas *pullchik* (*Grade/Grading*) yaitu menghasilkan pilihan Ayam/DOC yang baik sesuai dengan kualitas Grade nya, dan dari tugas ini sangat mempengaruhi kualitas performen perusahaan.

4. *Clenaning*

Cleaning adalah tugas yang sangat penting mengenai kebersihan lingkungan/area yaitu lingkungan, produksi, mesin produksi, mesin penetas.

5. *Vaksinator*

Vaksinator yaitu melakukan vaksinasi terhadap ayam, dan vaksinasi mempengaruhi hasil produksi, maka dari itu dibutuhkan hasil vaksinasi yang baik, dan untuk menghasilkan ayam lebih berkualitas, sehat, tumbuh lebih unggul.

6. *Mekanik*

Mekanik tugasnya adalah melakukan perawatan terhadap part-part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau trouble yang fatal pada saat mesin sedang memproduksi. Memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali. Melakukan perbaikan mesin produksi melalui *improvement* atau meningkatkan kualitas dari mesin produksi tersebut. Mendata dan menyiapkan part-part mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang. Pengecekan dilakukan tiap waktunya.

Kode etik di PT. Charoend Pokphand Jaya Farm

- a. Berpakaian rapih
- b. Menggunakan sepatu
- c. Merokok di *smoking area*
- d. Menggunakan masker saat memasuki area pt
- e. Wajib masuk shower dan mandi saat masuk kedalam produksi

Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait jumlah keryawan pertahun.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pertahun
PT.Charoen Pokphand Jaya Farm kabupaten Tangerang

Unit : Hatchery Manis

No	Bagian	Tahun	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Produksi	2018	41
	Masuk	0	
	Keluar	0	
	Total		
2	Karyawan Vaksinator	2018	24
	Masuk	3	
	Keluar	1	
	Total		
3	Staf SCM	2018	14
	Masuk	0	
	Keluar	0	
	Total		

No	Bagian	Tahun	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Produksi	2019	41
	Masuk	6	
	Keluar	1	
	Total		
2	Karyawan Vaksinator	2019	24
	Masuk	3	
	Keluar	3	
	Total		
3	Staf SCM	2019	14
	Masuk	2	
	Keluar	2	
	Total		

Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kab.Tangerang

Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait cuti keryawan.

Tabel 1.2
Sistem Ketidakhadiran / Cuti Karyawan

No	Jenis	Keterangan
1	Cuti Tahunan	12 hari kerja /18 bulan
2	Cuti Keluarga	2 hari kerja
3	Cuti Bersalin	4 hari kerja
4	Cuti Kecelakaan / Sakit	3 hari kerja
5	Cuti Berduka	3 hari kerja

Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kab.Tangerang

Pada tabel berikut adalah informasi tabel terkait tingkat kehadiran.

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Januari - Desember Tahun 2019

TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN	BULAN											
	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES
	60%	66%	78%	63%	66%	70%	65%	78%	70%	75%	78%	79%

Sumber : Kordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kab.Tangerang

Pada hasil wawancara dengan bapak Indra, selaku koordinator lapangan kerja pada tanggal 20 Januari 2020 di ruang *meeting* PT. Charoen Pokphand Jaya Farm kabupaten Tangerang mengenai permasalahan karyawan yang belum sepenuhnya merealisasikan etika kerja yang benar-benar sesuai peraturan dalam perusahaan terlihat dari kesadaran para karyawan akan tanggung jawab mereka yang masih rendah serta kedisiplinan karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian singkat dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan diatas dengan isu-isu yang berkenaan dengan penelitian yang berjudul **"PENGARUH ETIKA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**

KOMITMEN ORGANISASI STUDI PADA KARYAWAN PT. CHAROEN POKPOHAND JAYA FARM KABUPATEN TANGERANG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu :

1. Karyawan sepertinya belum sepenuhnya merealisasikan etika kerja yang sesuai peraturan dalam perusahaan.
2. Mengidentifikasi ada atau tidaknya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti dari segi fasilitas, kepemimpinan, atau rekan kerja, yang dapat membuat rasa puas atau tidakpuasnya karyawan terhadap perusahaannya.
3. Mengidentifikasi rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dapat atau tidaknya memberikan pemenuhan kebutuhan pada setiap karyawan, maka komitmen terhadap organisasi tersebut akan diketahui ada atau tidaknya rasa komitmen atau kelayakan karyawan pada perusahaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Tangerang?

3. Apakah etika kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang;
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang;
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan etika kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

E. Manfaat Peneliitian

Manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi Penulis**, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah. Dan juga menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh etika kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

2. **Bagi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm**, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi manajer dalam melihat kualitas karyawan dan menjadi masukan serta memberikan informasi bagi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang tentang pengaruh etika kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat komitmen karyawan, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan etika tersebut serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja guna menjaga kestabilan komitmen dari para karyawan kepada perusahaannya.
3. **Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa/i di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Etika kerja merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seseorang di tempat kerja (Owaihan, 2008). Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil).

Sedangkan komitmen organisasi menurut Meyyer dan Allen (1997) adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap

keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen baik terhadap perusahaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, disiplin, dan penuh tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Berkaitan dengan etika kerja, dalam kehidupan berorganisasi setiap karyawan diharapkan untuk memberikan kinerja dan manfaat atas apa yang diusahakannya. Etika kerja yang diterapkan dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh seorang, akan dapat meningkatkan kinerja pada setiap pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan rasa memiliki dan berkomitmen terhadap organisasinya.

2) **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Pada dasarnya hubungan antara organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin memiliki karyawan dengan kinerja baik agar dapat mencapai tujuan organisasi, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2004) “Dimana karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya”.

Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan karyawan yang tidak

terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas. Oleh sebab itu organisasi perlu paham dan mengetahui kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Setelah kepuasan karyawan terpenuhi, beberapa pendapat para ahli mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi salah satunya seperti yang dikutip oleh Mangkuprawira (2002), Nothercraft dan Neale (2002) mengungkapkan bahwa "*High job satisfaction contributes to Organizational commitment.*".

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sasanti (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 73,3 %, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi.

Luthans (2006) menyatakan bahwa banyak dimensi yang telah dihipunkan dari kepuasan kerja, lima hal utama dari dimensi kepuasan kerja yang akan diuji dalam skripsi ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, personalia/atasan, promosi, dan hubungan rekan kerja.

3) Pengaruh Etika kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kualitas karyawan akan semakin membaik jika memiliki etika kerja yang tinggi, etika kerja yang tinggi, terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011). Dengan demikian, kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etika kerja yang tinggi pula, semakin tinggi etika kerjanya maka kualitas karyawan akan semakin membaik.. Karyawan yang memiliki etika kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etika kerja yang tinggi. Demikian juga etika kerja karyawan perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan etika kerja karyawan diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal seringkali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Komitmen karyawan untuk bekerja keras biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya sering disebutkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan menurut Handoko dalam Bambang (2014) mengemukakan “Kepuasan kerja itu dapat terjadi dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan

mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.” Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

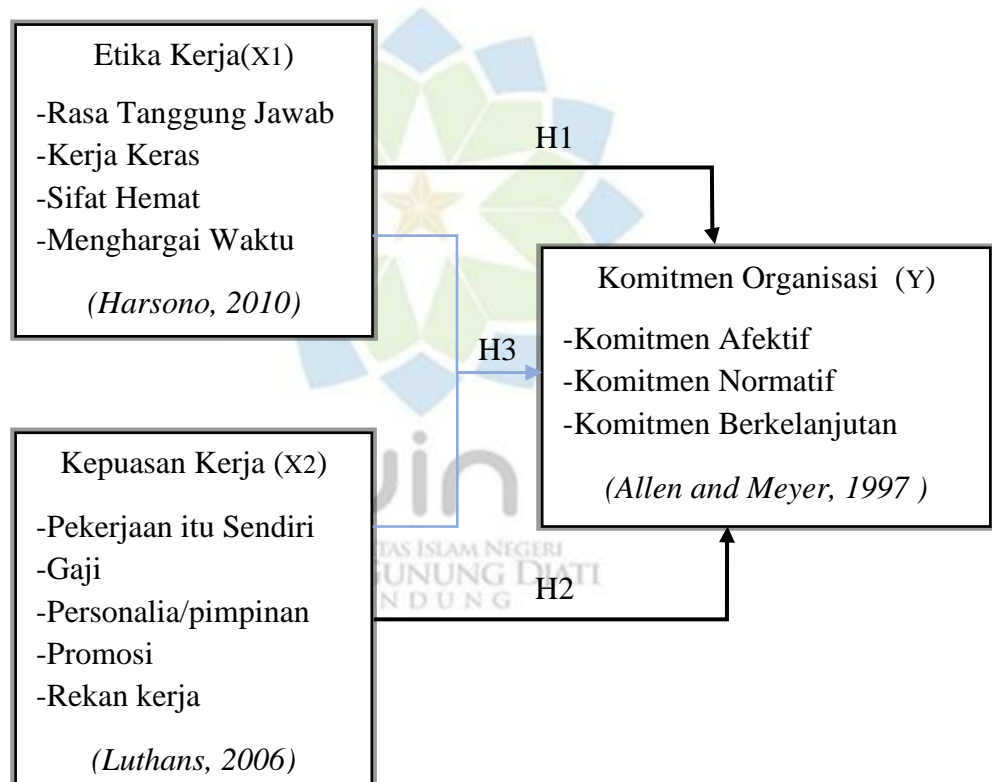
Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans dalam Bambang (2014) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting diantaranya seperti Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Personalia, Rekan kerja. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap lembaga, lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Seperti sudah diuraikan diatas pentingnya menerapkan etika kerja dalam lingkungan bekerja di organisasi maupun memelihara kepuasan kerja karyawannya untuk mencapai kestabilan komitmen para karyawan terhadap lembaga tersebut. Dan juga mengurangi biaya akibat karyawan yang meninggalkan lembaga. Berbagai macam hasil diperoleh dari komitmen organisasi, misalnya turunya karyawan yang keluar, motivasi meningkat, dan dukungan kepada lembaga.

Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Etika kerja dan

Kepuasan Kerja adalah sebagai variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan komitmen organisasi adalah sebagai variabel terikat (*dependent variable*), maka kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.2 berikut :

Gambar 1 1
Model Penelitian



Sumber : diolah oleh penulis (2020)

Keterangan : ————— : Pengaruh Parsial
 ————— (blue) : Pengaruh Simultan

H. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melihat pada penelitian sebelumnya sebagai bahan rujukan dan referensi penelitian. Untuk menghindari adanya persamaan didalam penelitian ini, berikut peneliti-peneliti terdahulu yang mengangkat masalah mengenai Etika Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
1	Tania, Anastasia dan Susanto, Eddy M . (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya	Persamaan antara penilelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada ,Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi(Y)	Perbedaan antara penilelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Terhadap Motivasi Kerja(X1), Objek penelitiannya	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan
2	Bambang Aditya Indra Gunawan (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Administrasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung	Persamaan antara penilelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada , Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (Y)	Perbedaan antara penilelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Tempat objek penelitiannya	Menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, personalia, promosi, dan rekan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar 85,4% maka dapat

					disimpulkan tingkat hubungannya kuat
3	Mantra Suarjana, Komang, & Suda Susilawati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PT. PLN Rayon Kabupaten Gianyar	Persamaan antara penilelitan terdahulu dan yang saya teliti terletak pada , Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y)	Perbedaan antara penilelitan terdahulu dan yang saya teliti adalah, terhadap Motivasi Kerja (X1) , dan Objek penelitiannya	Menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasi
4	Ajeng Ratih Widaningsih (2016)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Kementrian Agama kabupaten Garut	Persamaan antara penilelitan terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Komitmen Organisasi (Y)	Perbedaan anantara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh Etika kerja islami (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) ,Objek penelitiannya	Secara simultan terdapat pengaruh antara etika kerja islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kementrian agama kabupaten Garut

5	Siti Aisyah (2017)	Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen Guru Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak	Persamaan anatara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, kepuasan Kerja (X2) dan komitmen (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, kompensasi (X1)	Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru bidang ekonomi pada SMA swasta kota pontianak
6	Achmad dan Yuniadi (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Kota Malang	Persamaan anatara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, kepuasan kerja (X2)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, motivasi kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dan objek penelitiannya	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang

7	Angelo Bonifasius Barus (2019)	Pengaruh motivasi, Etika dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PDAM kota Medan	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasional (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, motivasi (X1), Objek penelitiannya	Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Medan, artinya bahwa semakin baik motivasi, etika dan kepuasan kerja yang diberikan maka karyawan akan mendukung komitmen organisasi dari PDAM kota Medan
8	Muhammad Aji Wicaksono (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Al-Ghifari Bandung	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Kepuasan Kerja (X2) dan terhadap Komitmen Organisasi(Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh Etika Kerja Islami (X1), Objek penelitiannya	Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi Yayasan Al-Ghifari Bandung
9	Diana ma'rifah, (2018)	Pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Kepuasan kerja (X2)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, etika kerja islami (X1), Objek penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel etika kerja islam

		karyawan Di yayasan Al Huda Kebumen (Jurnal)			tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dan etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di yayasan Al Huda Kebumen.
10	Tery Aris Archandar (2010)	Pengaruh etika kerja terhadap keterlibatan kerja dan implikasinya terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan pada karyawan lembaga pendidikan tinggi (jurnal)	Persamaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti terletak pada, etika kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, keterlibatan kerja (X2), Objek penelitian nya	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan penolakan atas hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa : 1. Etika kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keterlibatan kerja 2. keterlibatan kerja hanya memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen berkesinambungan, termasuk fungsi yang signifikansi sebagai variabel mediasi antara

					etika dan komitmen efektif dan komitmen berkesinambungan 3. keterlibatan kerja memiliki kontribusi yang signifikansi terhadap kepuasan kerja
--	--	--	--	--	---

Perbedaan anantara penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada objeknya. Objek penelitian kali ini adalah pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm di Kabupaten Tangerang yang merupakan salah satu industry *agro-food* yang dinamis dan terkemuka didunia. Peneliti ingin mengetahui Pengaruh Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penelitian yang telah diuraikan pada penelitian terhadulu, maka hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ha: Terdapat pengaruh positif dari etika kerja terhadap komitmen organisasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

Hipotesis 2

Ha: Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Chareon Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

Hipotesis 3

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari etika kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.

