

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan perlu diatur kegiatannya supaya bisa berjalan dengan baik serta tujuannya bisa tercapai. Oleh sebab itu dibutuhkan manajemen yang baik. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan, karyawan serta masyarakat. Begitu pula keberhasilan suatu pekerjaan bergantung pada manajemennya, pekerjaan itu akan berhasil bila manajemennya baik serta teratur. Dengan manajemen yang baik hingga seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Manajemen ialah ilmu serta seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien serta efektif yang didukung oleh sumber lain dalam sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan (Athoillah, 2010).

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan sebuah anggota organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien, dengan begitu, maka organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus mengalami perkembangan. Disisi lain langkah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari segi pengeluaran maupun pemasukan.

Menurut Handoko (2008) diantara sumber daya yang terpenting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran dalam sebuah organisasi, dimana dalam hal ini seseorang akan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi tersebut. Karena bentuk organisasi apapun yang didirikan pasti membutuhkan sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardan, 2012).

Salah satu unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan adalah adanya kepuasan kerja. Kematangan psikologis dan sifat suka terhadap sebuah pekerjaan akan didapatkan apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Perusahaan dinilai sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan jika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan yang tidak akan bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih semangat. Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Bahkan menurut Robbins dan Judge (2007).

“ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.”

Menurut Luthans (2005) “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dengan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap kesuksesan, dan kesejahteraan.” Suatu komitmen organisasi dapat menunjukkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya bagi suatu organisasi. Sikap dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan sebuah dasar dari komitmen organisasi yang harus dibangun oleh pekerja, karena dengan hal demikian perusahaan akan mendapatkan hasil dan keuntungan yang baik bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Dengan begitu maka komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasinya.

Dalam berkomitmen, pasti seluruh pekerja harus dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi maka diperlukanlah suatu etika kerja baik yang dimiliki oleh seluruh karyawan dalam satu perusahaan. Pada saat ini etika kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh pekerja dalam

sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Etika kerja merupakan cabang dari etika khusus yang berbicara mengenai pengaplikasian sebuah prinsip atau norma-norma moralitas dasar dalam aspek kehidupan khususnya. Etika kerja adalah etika khusus yang pada parktiknya kegiatan khusus ini dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Selain itu, memiliki etika dalam bekerja para karyawan juga harus memiliki rasa keterkaitan dengan perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga dalam pandangan manajemen sumber daya manusia sering dikenal dengan komitmen organisasi ialah suatu hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut Mowday (2008) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi, dapat digunakan dalam dimensi perilaku penting untuk menilai kecendrungan pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung yang mana Damri ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak sebagai penyedia jasa transfortasi umum, terkhusus pada angkutan umum jalan raya untuk masyarakat. Bus Damri merupakan salah satu moda transfortasi yang difasilitasi oleh pemerintah dalam upayanya mengatasi berbagai kemacetan di beberapa ruas jalan Kota Bandung. Adanya Bus Damri memungkinkan masyarakat kalangan menengah ke bawah dapat mengakses transfortasi masal yang nyaman dengan harga yang relatif terjangkau, selain daripada itu rute-rutenya kini tidak hanya menysasar sekitaran kota bandung saja melainkan sudah merambah ke daerah di luar kota bandung seperti Tanjung Sari, Jatinangor Kabupaten Sumedang dan Cimahi. Hal ini mengukuhkan Bus Damri sebagai salah satu bagian dari BUMN yang memang melayani dan hadir untuk masyarakat, awal kiprahnya di tahun 1978 telah mengantarkan kesan tersendiri bagi masyarakat Bandung raya dalam mengakses kendaraan murah dan nyaman. Keberhasilan ini tidak bisa dilepaskan dari peran para karyawan Bus Damri dari

satu generasi ke generasi yang lainnya. Namun, dalam rangka menuju tercapainya sebuah tujuan organisasi maka diperlukan sebuah kontribusi para karyawan terhadap perusahaan. Dan, dalam praktiknya di lapangan, dibutuhkan karyawan yang komitmen dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya mampu mendongkrak kemajuan perusahaan. Berikut ini hasil mini survey yang dilakukan kepada 3 karyawan PT Perum Damri Cabang Kota Bandung.

Tabel 1.1

Daftar Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama bapak menjadi karyawan di PT Perum Damri?	Hampir semua mengatakan sudah 1-3 tahun bekerja di PT Perum Damri.
2.	Bagaimana pengaruh kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri? Adakah kendala bagi bapak mengenai hal tersebut yang membuat tidak puas saat bekerja?	Hampir semua menyatakan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di Perum Damri bisa dari kompensasi atau bonus oleh pimpinan, Sedangkan mengenai faktor itu sendiri yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan, faktor tersebut yaitu fasilitas yang kurang memadai di bagian bidang operasional dalam menginput data dan mentukankan jadwal operasi armada masih menggunakan peralatan komputer, laptop pribadi, hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja.

3.	Bagaimana menurut bapak mengenai etika kerja? Seberapa penting penerapan etika saat bekerja?	Karyawan yang memiliki etika yang baik akan senantiasa memberikan sebuah kemampuannya untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Etika sangat berdampak pada proses kegiatan karyawan sehingga menghasilkan sikap pekerjaan yang harus semakin baik.
4.	Bagaimana aturan jam kerja setiap karyawan? Apakah pernah ada karyawan yang masuk terlambat?	Hampir semua karyawan menjawab, masuk kerja pada pukul 07.30 Pagi sampai dengan jadwal pulang pukul 16.30 merupakan jadwal normal. Karyawan yang terlambat apabila adanya Bus yang tidak beroperasi atau mengalami kendala teknik/mogok.

Sumber: Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan dari hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada karyawan bagian Umum dan Operasional. Dalam pekerjaannya karyawan sudah mendapat pembagian tugasnya dibagian tempatnya masing-masing namun terdapat masalah pada peralatan yang kurang optimal yaitu di bagian operasional dalam menginput data dan meneentukan jadwal operasi armada masih menggunakan peralatan komputer, laptop pribadi. Ketidakpuasan dalam bekerja seperti yang diinginkan oleh karyawan bila tidak terpenuhi dapat menimbulkan sebuah harapan yang tidak diinginkan oleh perusahaan akibatnya tidak sedikit tujuan perusahaan yang tidak dapat direalisasikan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebagai perumpamaan adanya perbandingan upah atau gaji yang diterima oleh karyawan. Selain itu namun masalahnya tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang ada di dalam sebuah

perusahaan tentunya memiliki persepsi, perilaku, sikap yang diberikan kepada tempat dia bekerja.

Kemudian diperkuat dengan informasi dari Bapak Heri Pulmas Asisten Manajer Sumber Daya Manusia Perum Damri Cabang Kota Bandung tentang etika kerja dan komitmen organisasi bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau menyatakan bahwa, dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja. Kemudian, di samping komitmen tersebut, seorang atasan atau manajer haruslah memperhatikan para karyawannya supaya tidak terjadinya hal-hal yang memungkinkan para karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, *stress* dan tidak puas akan hasil yang didapatkan oleh karyawan tersebut ketika bekerja. Sebenarnya bila beberapa hal tadi bisa menjadi perhatian atasan, maka seorang karyawan secara tidak langsung akan bekerja sesuai dengan prosedural yang berlaku dan lebih jauhnya lagi hal demikian akan berimbas pada terwujudnya tujuan perusahaan yang selaras dan seiring dengan kemauan perusahaan tersebut. Sehingga *output* perusahaan menjadi lebih baik karena kinerja karyawannya bisa diandalkan dan bertanggung jawab atas amanah yang dibebankan kepada karyawan. Berikut disajikan sebuah tabel mengenai sistem ketidakhadiran/cuti karyawan.

Tabel 1.2
Sistem ketidakhadiran/ Cuti karyawan

No	Jenis	Keterangan
1	Cuti Tahunan	12 hari kerja/18 bulan
2	Cuti Keluarga	4 hari kerja
3	Cuti Bersalin	3 bulan
4	Cuti Kecelakaan / Sakit	7 hari
5	Cuti Berduka	7 hari

Sumber: Bagian SDM Perum Damri Cabang Kota Bandung 2021

Dari hasil observasi awal peneliti melihat adanya beberapa karyawan yang bekerja dengan santai di jam bekerja, seperti duduk-duduk sambil merokok diluar kantor dan asik ngobrol saat jam kerja. Etika kerja karyawan dalam realitanya masih minim sekali, hal ini terbukti dengan adanya temuan peneliti masih adanya sebagian karyawan yang mengobrol santai di depan layar komputer, ini menunjukkan tanggung jawab karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung masih rendah, dilihat dari masih adanya beberapa karyawan tidak bertanggung jawab atas tugasnya dengan sungguh-sungguh, misalnya adanya kesalahan dalam melaksanakan tugas, mengerjakan dengan seenaknya, hal tersebut sudah menjadi sedikit bukti akan kurangnya kesungguhan dan ketekunan karyawan dalam bekerja disinyalir adanya kegagalan perusahaan dalam memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan, akhirnya berdampak pada penurunan komitmen organisasi dikalangan karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan di atas 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 Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung"**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam pembahasan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi sebuah masalah yang berkaitan dengan etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung, Berikut ini beberapa permasalahan atau faktor yang dapat berpengaruh pada karyawan yaitu:

1. Dalam penerapan sehari-hari masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya merealisasikan etika kerja yang benar-benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan terlihat dari kesadaran para pegawai atas tugas yang diembannya tidak melakukan dengan optimal sehingga berdampak pada menurunnya performa atas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

serta kedisiplinan pegawai masih rendah karena terdapat pegawai yang mengobrol, bersantai pada jam kerja dan tidak mengoptimalkan jam kerja.

2. Kurang kuatnya komitmen pegawai kepada perusahaan yang mengakibatkan rendahnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Disinyalir adanya pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan belum berjalan dengan semestinya, akhirnya berdampak pada penurunan komitmen organisasi dikalangan pegawai.
3. Situasi kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan ekspektasi para pegawai, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, faktor tersebut yaitu peralatan yang kurang memadai di bagian bidang operasional dalam menginput data dan mentukankan jadwal operasi armada masih menggunakan peralatan komputer, laptop pribadi, hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung.
3. Apakah etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada karyawan di Perum Damri Cabang Kota Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah yang telah dideskripsikan oleh peneliti, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan salah satu hal yang diharapkan dari hasil penelitian yang telah dan akan dilakukan. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diadakannya penelitian ini dalam kegunaan materi ialah diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan dan dapat meningkatkan kemampuan berfikir dalam penulisan karya ilmiah di kemudian hari.
- b. Penelitian ini dilaksanakan supaya peneliti mendapatkan informasi dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja perusahaan yang akan memotivasi perusahaan menjadi perusahaan yang lebih baik lagi di masa mendatang serta membantu perusahaan dalam memperhatikan usaha-usaha untuk mempertahankan etika tersebut sesuai dengan prestasi karyawan supaya lebih loyalitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bisa lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, guna untuk menjaga stabilitas komitmen dari para karyawan kepada Perum Damri Cabang Kota Bandung.
- b. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menambah referensi perpustakaan serta dapat menambah wawasan bagi mahasiswa/mahasiswi di masa yang akan mendatang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja, suatu golongan atau suatu bangsa. Diantara banyaknya hal yang mendasari etika kerja salah satunya adalah keinginan untuk menjunjung tinggi mutu perkerjaan, dengan begitu maka setiap individu diharapkan mempunyai etos kerja tinggi yang akan berdampak pada pemberian masukan-masukan dan ide-ide untuk kemajuan di tempat kerjanya. (Kumorotmo, 2014).

Menurut Sigit (2010) etika kerja (*work of ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Karyawan yang memandang kerja adalah penting, mulia dan sumber martabat sejatinya ia merupakan orang yang memiliki etika kerja yang tinggi. Bagi seseorang yang memiliki etika kerjanya tinggi atau kuat ia akan memperoleh pendapatan yang lebih besar. Dalam hal itu ia juga akan dituntut untuk mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

Perlu diketahui bersama bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan tersebut memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras dan tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, karyawan akan merasa aman dan tenang serta turut memberikan masukan-masukan dan ide ditempat kerja Agustian Massaro (2019)

Sedangkan Menurut Byars dan Rue (2008) kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan yang efektif. Sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi karyawan, baik secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja yang terpenuhi oleh seorang karyawan akan mendorong karyawan lainnya untuk berprestasi lebih baik, ia juga akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut di

pandang pantas dan adil maka timbul kepuasan kerja yang besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi mempengaruhi seorang karyawan karena dengan suatu komitmen seorang karyawan akan lebih bertanggungjawab terhadap perusahaan dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap seseorang yang menunjukkan loyalitas pada suatu organisasi dan proses dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya pada organisasi (Luthans, 2006).

Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung pernyataan dari Mangkunegara (2004) “Dimana karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.” Dengan terpenuhinya keinginan dan ketersediaan faktor pendukung pekerjaan karyawan maka dapat menumbuhkan rasa senang dan nyaman untuk karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian komitmen organisasi penting bagi seorang karyawan, karena memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya tentunya karyawan tersebut akan merasa puas dan makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut dan akan menganggap organisasi adalah bagian dari dirinya. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Oleh sebab itu organisasi perlu paham dan mengetahui kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal tersebut bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja.

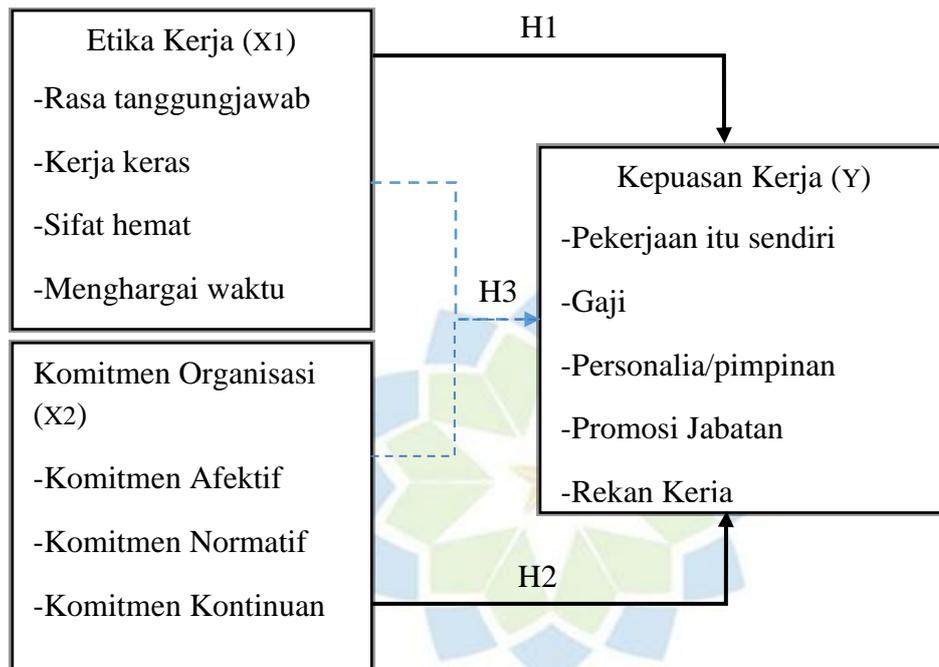
3. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja dan komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang erat dengan kepuasan kerja, semakin baik tingkat etika kerja dan komitmen organisasi pada sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. 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, setiap karyawan yang bekerja keras biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Menciptakan semangat dalam bekerja, bisa dilihat dengan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan intruksi manajer atau supervisor sebagai upaya selaku anggota sebuah perusahaan di dalam tempat kerja. Sehingga karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dalam meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Hal tersebut merupakan ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap perusahaannya. Tanpa komitmen karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2004). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seperti yang sudah di uraikan pentingnya menerapkan etika kerja dalam lingkungan bekerja di perusahaan yang tercemin dari komitmen para karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh peneliti 2021

Melihat pada gambar 1.1bi digambarkan bagaimana hubungan antara variabel-variabel bebas (*variable independent*) dengan variabel terikat (*variable dependen*), baik secara simultan maupun parsial. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Etika Kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung
2. Komitmen Organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung
3. Etika kerja dan Komitmen Organisasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
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 penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada ,Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Perbedaan antara penilelitan terdahulu dan yang saya teliti adalah, Terhadap Motivasi Kerja (X1), Objek penelitiannya	Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DAI Knife di Surabaya.
2	Sri Latifah (2014)	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah,	Menyatakan bahwa Kompetensi SDM secara bersama-sama

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
		Keja Pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang	Kepuasan Kerja (Y).	Kompetensi SDM (X1), Tempat objek penelitiannya.	berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 78,2% maka dapat disimpulkan tingkat hubungannya kuat.
3	Edgardus M. Mbeu Djawa (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (Bappedes) di Kabupaten Nagekeo.	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada , Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, teliti adalah, terhadap Motivasi kerja (X1), dan Objek penelitiannya.	Menyatakan bahwa motivasi kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
4	Alawiyah (2016)	Pengaruh Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	Perbedaan anatara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh Etika kerja islami (X1), Objek penelitiannya.	Secara simultan terdapat pengaruh antara Etika Kerja Komitmen Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya kecendrungan memperbaiki pekerjaannya.
5	Mutia Mutmainah (2017)	Pengaruh kompensasi dan Karakteristik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Diploma thesis, UIN	Persamaan anatara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Kepuasan Kerja (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Kompensasi (X2) Dan Karakteristik Kerja (X2)	Secara bersama-sama atau simultan Kompensasi dan Karakteristik kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
		Sunan Gunung Djati Bandung			Diploma thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
6	Henry Haris (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung	Persamaan anantara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, kepuasan kerja (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti Komitmen Organisasi (X2) dan Kualitas Layanan (Y) dan objek penelitiannya.	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan pada Kualitas layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung.
7	Angelo Bonifasius Barus (2020)	Pengaruh Motivasi, Etika Kerja dan kepuasan kerja terhadap Komitmen	Persamaan anantara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X2), Kepuasan Kerja	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Motivasi (X2), Objek penelitiannya	Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
		Organisasion al di PDAM kota Medan	(Y) dan Komitmen Organisasional (Y)		Karyawan pada PDAM Kota Medan, artinya bahwa semakin baik Motivasi, Etika Kerja dan Komitmen Organisasi yang diberikan maka karyawan akan mendukung Kepuasan Kerja dari PDAM kota Medan

Sumber: Diakses dari Jurnal dan Skripsi terdahulu dan diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap banyak hal terutama dalam kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu selain dengan beberapa variabel yang berbeda, penelitian ini juga berbeda tempat dan sampel pada objeknya. Objek penelitian kali ini adalah pada karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung, yang merupakan salah satu fasilitas dari pemerintah yang berupaya mengatasi kemacetan di Kota Bandung, yaitu dengan transportasi massal yang terjangkau bagi masyarakat, khususnya menengah ke bawah. Peneliti ingin mengetahui Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.

Dari sekian banyak penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan diatas, persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan bisa

terlihat dari segi judul yang hampir seluruhnya membahas variabel yang akan diteliti namun pada penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh variabel Etika kerja (X1) dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penelitian yang telah diuraikan pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh dari etika kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung
- H2: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.
- H3: Terdapat pengaruh antara etika kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.