

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan dan pertimbangan dalam mempertimbangkan suatu hubungan variabel. Hasil dari penelitian terdahulu disajikan dalam tabel Tabel 2.1

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

Penulis/Tahun/ Nama Jurnal	Variabel	Metode / Sampel	Hasil
Afriani Dwi Rahayu, Pontjo Bambang Mahargiono (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen	Metode : Kuesioner Sampel : 50 karyawan	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan
Intan Purnama, Nyoto, Asmara Hendra Komara (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja	Metode : wawancara, penyebaran angket, dan data karyawan Sampel : 65 karyawan	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen.

	Y2 : Komitmen		
Putu Ayu Y, I.B. Putra Astika, Dewa Nyoman Badera (2017), Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengurus Barang	X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Komitmen	Metode : Kuesioner Sampel : 41 karyawan	Kompetensi SDM, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan
I Ketut Agus Pande Gunawan, I Komang Ardana (2020), Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	X1 : Job Insecurity X2 : Budaya Organisasi X3 : 757 Lingkungan Kerja Y : Komitmen Organisasional	Metode : Kuesioner Sampel : 31 karyawan	Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, serta budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
Nurlaely M, Asri Laksmi Riani (2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepuasan Kerja X4 : Kompetensi Y : Komitmen Organisasi	Metode : Kuesioner Sampel : 244 karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap komitmen organisasi

<p>I Gede Utarayana, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasional</p>	<p>X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepemimpinan Tranformasional Y : Komitmen Organisasional</p>	<p>Metode : Kuesioner Sampel : 51 karyawan</p>	<p>Budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan tranformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, Secara parsial</p>
<p>I Dewa Nyoman Sidan Ari Saputra, A. A. Ayu Sriathi (2018), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional</p>	<p>X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasional</p>	<p>Metode : Kuesioner Sampel : 45 karyawan</p>	<p>Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional</p>
<p>Yuswardi (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank di Batam</p>	<p>X1 : Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi X4 : Kompensasi X5 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen</p>	<p>Metode : Kuesioner Sampel : 320 karyawan</p>	<p>Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi</p>

	Organisasi		
Mila Hariyani, Samsul Arifin, Arif Rahman Putra (2019), Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan	X1 : Iklim Organisasi X2 : Pengalaman Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Komitmen Kerja	Metode : Kuesioner Sampel : 100 karyawan	Iklim organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan
Mikhael Nico Setiawan, Thomas Santoso (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sistem Sarjana Sejahtera	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasional	Metode : Kuesioner Sampel : 61 karyawan	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan tabel 2.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian Afriani Dwi Rahayu, dkk (2021), Putu Ayu Y, dkk (2017), I Ketut Agus Pande Gunawan, dkk (2020), Nurlaely M, dkk (2016), I Gede Utarayana, dkk (2020), I Dewa Nyoman, dkk (2018), Yuswardi (2018), Mila Hariyani, dkk (2019), dan Mikhael Nico Setyawan, dkk (2022) memiliki kesamaan hasil penelitian yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Intan Purnama, dkk (2019) memperoleh hasil yang berbeda

dari penelitian yang lainnya yakni motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

B. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini menyampaikan beberapa sumber terkait variabel yang diteliti. Variabel tersebut nantinya akan digunakan menjadi acuan pada penelitian ini, berikut landasan teori yang digunakan pada penelitian ini :

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Zurnali (2010), komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat dari karyawan terhadap tujuan dan nilai pada suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka pada upaya pencapaian tujuan dan nilai - nilai tersebut. Robbins (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan anggota organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan - tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Menurut Suhartini (2018) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Steers dalam Koentjoro (2002) Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (Kepercayaan terhadap nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi dan

loyalitas (keinginan untuk menetap di organisasi) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen merupakan bentuk atas loyalitas dari karyawan yang diberikan terhadap perusahaan dalam mempertahankan posisinya di perusahaan sebagai salah satu cara mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen sangat penting karena dengan adanya komitmen maka pegawai akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan pegawai yang tidak memiliki komitmen. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi, maka karyawan tersebut akan memihak terhadap satu organisasi saja, memiliki visi dan misi yang searah dengan perusahaan, dan memiliki keinginan untuk bertahan pada suatu organisasi. Karyawan dapat menunjukkan komitmen terhadap organisasi dengan cara mengerjakan tugas sesuai ketentuan, melakukan hal positif serta menghindari hal yang dilarang dalam peraturan. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan senantiasa berusaha membantu mencapai tujuan perusahaan dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk menanamkan rasa komitmen pada setiap pegawai maka diperlukan suatu indikator untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Menurut Luthans (2009) indikator komitmen organisasi diantaranya :

1. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sebuah sikap yang digunakan dalam kegiatan berorganisasi untuk menetap dan mempertahankan posisinya dalam perusahaan demi mencapai tujuan organisasi

2. Keterlibatan karyawan

Karyawan bersedia terlibat di segala urusan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3. Dukungan terhadap organisasi

Seorang individu dalam organisasi akan mendukung usaha yang dilakukan organisasi dalam tujuan mencapai visi dan menjalankan misi organisasi

4. Kepercayaan terhadap organisasi

Karyawan akan mempercayai sebuah organisasi apabila organisasi tersebut dianggap dapat mensejahterakan seluruh anggota organisasinya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi dalam Suryawan dan Andrew (2013), motivasi adalah kekuatan potensial yang terdapat pada diri setiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan diluar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan financial atau non financial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Robbins dalam

Noor (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Duha (2016) motivasi adalah hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Priansa (2016) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan menurut pendapat Torang (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan baik berasal dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*). Motivasi dapat berupa motivasi *internal* (dorongan yang berasal dari dalam individu) maupun motivasi *eksternal* (dorongan yang berasal dari luar individu). Motivasi *internal* dapat berupa rasa tanggung jawab yang ada pada diri seseorang, rasa ingin mempertahankan diri pada suatu posisi atau organisasi, dll. Motivasi *eksternal* dapat berupa pujian atau apresiasi, mendapat bonus (tunjangan hari raya, uang lembur, insentif, jaminan kesehatan, dll). Motivasi berperan penting untuk menciptakan gairah dan semangat kerja pada pegawai sehingga pegawai akan semangat mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati. Jika pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai akan

melakukan pekerjaannya tidak maksimal karena tidak memiliki arah dan sudah kehilangan ketekunan untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Motivasi

Menurut McClelland dalam Robbins (2011) dan Syahyuti (2010), motivasi memiliki beberapa indikator diantaranya :

1. Apresiasi

Karyawan membutuhkan apresiasi dari perusahaan untuk menjalankan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dianggap penting oleh organisasi

2. Semangat karyawan

Karyawan akan melakukan suatu pekerjaan secara sungguh - sungguh demi kepentingan atau kebaikan organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

3. Kesempatan berkarir

Karyawan memiliki tujuan yang jelas untuk membangun karir dalam organisasi

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2011) menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Nitisemito dalam Yulianti (2008), menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas - tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu untuk mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat terlihat dan dirasakan oleh indra perasa, seperti suhu, kelembapan, intensitas cahaya, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang tidak dapat terlihat seperti hubungan antara pemimpin dan pegawai, hubungan sesama pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pegawai, jika lingkungan kerja terasa nyaman baik fisik maupun non fisik, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Begitu juga sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka pegawai akan kurang nyaman melakukan pekerjaannya.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti dalam Budianto (2015) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik secara garis besar dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja langsung (meja, kursi, dll) dan lingkungan kerja perantara (udara, temperatur, kelembapan, dll)

2. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayanti dalam Budiarto (2015) terdapat beberapa indikator pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kecukupan sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing - masing pegawai

2. Suhu udara

Merupakan indikator tentang besaran temperatur yang ada didalam ruang kerja pegawai

3. Suara bising

Merupakan indikator yang diukur berdasarkan tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja

4. Penggunaan warna

Merupakan indikator yang berkaitan dengan pemilihan warna ruang kerja pegawai

5. Ruang gerak

Merupakan indikator yang berkaitan dengan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya termasuk alat bantu kerjanya

6. Kemampuan bekerja

Merupakan indikator mengenai suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam bekerja

7. Hubungan pegawai

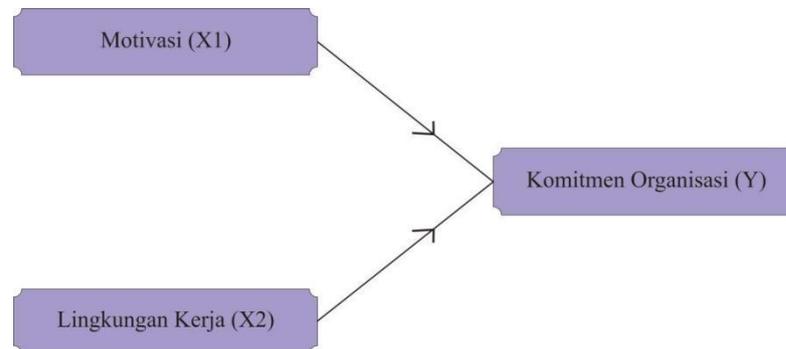
Merupakan indikator yang diukur dengan tingkat keharmonisan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir digunakan untuk menggambarkan objek yang diteliti, dimana objek tersebut akan menjadi variabel yang nantinya akan memunculkan asumsi-asumsi dasar oleh peneliti yang nantinya akan membentuk gambar atau bagan yang berkaitan dengan penelitian tersebut dan akan digunakan untuk merumuskan hipotesis -hipotesis yang akan diteliti.

Gambar 2.1

Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



Sumber : Penulis, 2022

Dari gambar diatas menunjukkan keterkaitan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Motivasi memiliki beberapa indikator diantaranya : 1) Apresiasi, 2) Semangat karyawan, dan 3) Kesempatan berkarir. Indikator lingkungan kerja diantaranya : 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Suara bising, 4) Penggunaan warna, 5) Ruang gerak , 6) Kemampuan bekerja, 7) Hubungan pegawai. Sedangkan indikator komitmen organisasi diantaranya : 1) Loyalitas karyawan, 2) Keterlibatan karyawan, 3) Dukungan terhadap organisasi, 4) Keoercayaan terhadap organisasi.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu permasalahan yang sedang diteliti dan dapat berbentuk kalimat, pernyataan praduga, dan menduga - duga jawaban dari penelitian tersebut yang akan dilakukan pembuktian untuk menguji kebenarannya.

1. Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

Motivasi sangat penting ada pada pegawai baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriani Dwi Rahayu dan Pontjo Bambang (2021) menunjukkan bahwa motivasi

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, sesuai hasil pengukuran melalui kuesioner bahwa pertanyaan yang paling tinggi di respon oleh responden adalah adanya promosi jabatan jika berprestasi, artinya karyawan akan termotivasi jika adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan rasa ingin menetap pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuswardi (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

3. Pengaruh dominan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Motivasi yang kuat serta lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan perasaan untuk menetap pada perusahaan dan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2016) menyatakan

bahwa motivasi dianggap sangat penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi memperoleh nilai koefisien paling besar sehingga motivasi merupakan variabel dominan.

H3 : Motivasi merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

