

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan dan ketersediaan karyawan untuk tetap bekerja di sebuah organisasi, serta merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap organisasi (16). Komitmen ini mencerminkan seberapa besar karyawan bersedia untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi (19). Dalam praktiknya komitmen organisasi melibatkan loyalitas, dedikasi, dan kemauan untuk tetap bertahan meski menghadapi tantangan (20). Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan produktivitas yang konsisten (21).

##### **2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek internal maupun eksternal (22). Dalam manajemen sumber daya manusia, faktor-faktor yang memengaruhi antara lain sebagai berikut:

1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen afektif, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat mendorong loyalitas jangka panjang (55).

## 2. Dukungan Organisasi dan Atasan

Dukungan dari atasan atau organisasi, seperti bantuan emosional dan sumber daya dapat memperkuat komitmen normatif dengan menciptakan rasa kewajiban (56).

## 3. Kondisi kerja dan lingkungan kerja

Kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas karyawan (57).

## 4. Kompensasi dan Insentif

Kompensasi yang adil dapat mencegah ketidakpuasan karyawan, sementara insentif yang efektif mendorong pencapaian target (58).

## 5. Pengembangan karir dan pelatihan

Pengembangan karir seperti promosi, rotasi jabatan, atau jalur karir yang jelas, dapat membantu karyawan mencapai tujuan jangka panjang. Pelatihan seperti workshop, kursus untuk meningkatkan keterampilan baik teknis maupun soft skills mampu membuat karyawan merasa didukung untuk berkembang serta meningkatkan produktivitas (59).

### **2.1.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Terdapat tiga dimensi utama dalam komitmen organisasi: afektif, kontinuans, dan normatif, yang mencerminkan alasan emosional, rasional, dan tanggung jawab moral karyawan (16). Dimensi dan indikator komitmen kerja sebagai berikut:

### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif, yaitu perasaan karyawan yang kuat terhadap organisasi, seperti perasaan setia, bangga, dan nyaman.

- a. Keinginan untuk memepertahankan keanggotaan.
- b. Kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kemauan untuk berkontribusi secara aktif.

### 2. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans, yaitu keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi karena adanya keuntungan atau manfaat, seperti gaji dan keamanan kerja.

- a. Ketersediaan alternatif pekerjaan yang rendah

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen nofmatif, yaitu perasaan karyawan bahwa mereka memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi, seperti perasaan tanggung jawan atau kewajiban.

- a. Rasa tanggung jawab terhadap organisasi
- b. Kesetiaan yang didasarkan pada nilai-nilai moral

## 2.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya (27). Berdasarkan jurnal penelitian, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang ada ditempat kerja (28). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan

kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stress, penurunan motivasi, dan turnover yang tinggi (9).

### **2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait dan menentukan kenyamanan serta produktivitas karyawan (29). Dalam manajemen sumber daya manusia, konsep ini digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan di tempat kerja. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat kerja serta membuat karyawan merasa betah, sehingga mendorong munculnya komitmen terhadap organisasi (63).

2. Lingkungan kerja non-fisik (psikologis)

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal dan kondisi psikologis di tempat kerja. Lingkungan non-fisik yang harmonis menciptakan rasa aman dan nyaman secara emosional, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi (63).

3. Komunikasi organisasi

Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Informasi yang jelas mengenai tujuan organisasi, kebijakan, dan peran karyawan dapat meningkatkan pemahaman serta rasa memiliki terhadap organisasi (64).

#### 4. Keamanan dan keselamatan kerja

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa dilindungi, mengurangi stres, dan meningkatkan rasa percaya terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasional semakin kuat (65).

### 2.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik (28).

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fisik
  - a. Pencahayaan
  - b. Kebersihan
  - c. Tata letak ruangan
  - d. Fasilitas
  - e. Peralatan
  - f. Keamanan
2. Non-Fisik
  - a. Hubungan antar karyawan
  - b. Dukungan manajerial

### 2.3 Self-efficacy

*Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil yang diinginkan atau berhasil dalam tugas tertentu. Konsep ini diperkenalkan oleh (30) dalam Social Cognitive Theory, yang menyatakan

bahwa self-efficacy memengaruhi cara seseorang berpikir, memotivasi diri, merasakan, dan bertindak. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mengelola situasi kerja secara efektif (30). Dalam dunia kerja, self-efficacy memengaruhi produktivitas, pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan (31). Self-efficacy bukan hanya sekadar keyakinan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam pengembangan diri dan pencapaian keberhasilan (32).

### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu mengatasi hambatan dengan cara yang konstruktif (33). Sebaliknya, individu dengan self-efficacy rendah sering merasa ragu dan mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan (34). Faktor-faktor yang mempengaruhi self-efficacy meliputi:

1. **Pengalaman Keberhasilan dalam Bekerja**

Karyawan yang sering berhasil menyelesaikan tugas dengan baik akan lebih percaya diri terhadap kemampuannya. Rasa percaya diri ini membuat karyawan merasa mampu berkontribusi dan akhirnya lebih setia serta terikat pada organisasi (60).

2. **Dukungan dari atasan dan rekan kerja**

Dukungan berupa bimbingan, arahan, dan apresiasi dapat meningkatkan keyakinan karyawan bahwa mereka mampu bekerja dengan baik. Dukungan ini menumbuhkan rasa dihargai, yang memperkuat komitmen organisasi (61).

### 3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru sehingga karyawan merasa lebih mampu menjalankan tugasnya. Rasa mampu ini meningkatkan self-efficacy dan akhirnya berdampak pada komitmen yang lebih tinggi (62).

### 4. Kemampuan mengelola stres

Karyawan yang mampu mengelola tekanan kerja dengan baik akan tetap percaya pada kemampuannya meskipun menghadapi masalah.

Hal ini membuat mereka lebih tahan menghadapi tantangan dan tetap berkomitmen pada organisasi (62)..

#### **2.3.2 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy***

Self-efficacy memiliki tiga dimensi utama yang menjelaskan bagaimana keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dapat diukur, yaitu Magnitude, Strength, dan Generality (35). Dimensi dan indikator self-efficacy sebagai berikut:

1. Magnitude mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang mampu diselesaikan, apakah itu tugas sederhana atau kompleks (36).
  - a. Tingkat kesulitan tugas
  - b. Skala penilaian tugas
  - c. Pengalaman sukses
2. Strength menggambarkan sejauh mana keyakinan seseorang tetap kokoh meskipun dihadapkan pada tantangan atau kegagalan (37).

- a. Ketahanan terhadap rintangan
  - b. Keyakinan diri
3. Respon terhadap kegagalan
4. Generality menunjukkan sejauh mana keyakinan tersebut berlaku dalam berbagai situasi atau konteks kehidupan (37).
- a. Transfer kemampuan
  - b. Variasi tugas
  - c. Pengalaman berhasil di berbagai situasi

Dengan memahami dimensi dan indikator self-efficacy, seseorang dapat membangun kemampuan untuk terus tumbuh dan beradaptasi (38).

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian telah dilakukan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dengan mempertimbangkan self-efficacy. Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Penelitian, Tahun</b>	<b>Fokus dan Tujuan Penelitian</b>	<b>Populasi dan Sampel</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Temuan Penelitian</b>
Clarissa 2023 (39)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan jumlah 98 Karyawan yang mewakili semua individu yang bekerja pada PT Tahta Sukses Abadi Medan	Kuesioner, Wawancara	Regresi linier berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

<b>Nama Penelitian, Tahun</b>	<b>Fokus dan Tujuan Penelitian</b>	<b>Populasi dan Sampel</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Temuan Penelitian</b>
Afriani 2021 (3)	Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan jumlah 50 karyawan dari departemen produksi pada PT Alas Petala Makmur	Kuesioner	Regresi linier berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
Fahlefi 2023 (40)	Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan populasi responden lebih dari 100 karyawan yang mewakili semua individu yang bekerja pada PT Solusindo	Kuesioner	Regresi linier berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
Saputri 2020 (41)	Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan jumlah 99 karyawan dari departemen manajemen penagihan pada PT Cita Yasa Perdana Surabaya	Kuesioner	Regresi berganda	Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
Dewi 2023 (11)	Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah 60 karyawan diambil untuk penelitian 38 karyawan pada dinas Ketenagakerjaan	Kuesioner	Regresi berganda	Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
Opolot (12)	Self-Efficacy Memoderasi Budaya Organisasi terhadap Komitmen	Penelitian ini menggunakan simple random sampling yang terdiri dari 4.192 staf akademik dipilih secara acak	Kuesioner	Regresi moderasi	Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap hubungan antara Budaya Organisasi

<b>Nama Penelitian, Tahun</b>	<b>Fokus dan Tujuan Penelitian</b>	<b>Populasi dan Sampel</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Temuan Penelitian</b>
	Organisasi	dengan sampel yang diambil 8 universitas di Uganda sebanyak 572 responden.			dan Komitmen Organisasi

*Sumber: Penelitian Terdahulu yang dipublikasi*

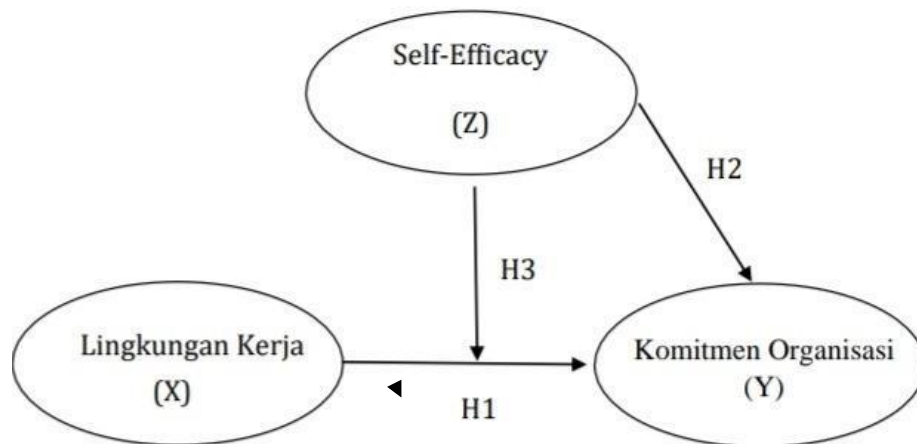
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan tersebut antara lain penggunaan variabel yang sama, yaitu Lingkungan Kerja, Self-efficacy, dan Komitmen Organisasi, serta fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Namun, terdapat beberapa perbedaan, yaitu objek penelitian yang lebih luas, meliputi departemen operasional, teknik pengambilan sampel yang menggunakan total sampling atau sensus, dan alat bantu analisis data yang menggunakan software PLS, berbeda dengan penelitian terdahulu yang menggunakan software SPSS.

## **2.5 Kerangka Konsep dan Hipotesis**

### **2.5.1 Kerangka Konsep**

Kerangka konsep pada penelitian ini untuk memberi penjelasan pengaruh self- efficacy pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja. Dalam penelitian ini Lingkungan kerja (X) adalah sebagai variabel independen. Self-efficacy (Z) sebagai variabel moderasi. Sedangkan Komitmen organisasi (Y) adalah sebagai variabel dependen. Untuk memudahkan dalam menganalisa maka dibuatlah kerangka konsep berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual tersebut, menggambarkan hubungan dari variabel Lingkungan Kerja (X) Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Self-Efficacy (Z) sebagai variabel moderasi. Selain itu, terdapat beberapa langkah dalam melakukan penyebaran kuesioner hingga olah data sehingga menghasilkan kesimpulan sebuah penelitian yang menjawab rumusan masalah (hipotesis).

### 2.5.2 Hipotesis

Perumusan Hipotesis adalah langkah penting dalam membantu penelitian untuk mengarahkan fokus penelitian. Berikut perumusan hipotesis dari topik penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan mempertimbangkan self-efficacy sebagai variabel moderasi :

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja yang positif mencakup faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, hubungan baik antar rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman. Ketika karyawan merasa nyaman

dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen karyawan (40). Selain itu penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian menurut (42) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya menurut penelitian (43). Menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.**

## **2. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi**

Self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan (44). Dalam penelitian ini, self-efficacy dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespon lingkungan kerja mereka. Karyawan dengan self-efficacy tinggi mungkin lebih mampu memanfaatkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan komitmen mereka. Sebaliknya, karyawan dengan self-efficacy rendah mungkin tidak merasakan dampak positif yang sama dari lingkungan kerja, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi mereka mungkin lebih lemah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi, hal tersebut dibuktikan organisasi pada karyawan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dapat bersaing dan lebih kompetitif karena karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (41). Selain itu penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian menurut (11) menyatakan bahwa *self-efficacy* valid dan signifikan serta berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya menurut penelitian (45) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.**

**3. Pengaruh *Self-Efficacy* dalam memoderasi hubungan antar Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam konteks ini, *self-efficacy* berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi mungkin dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan komitmen mereka, sedangkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah mungkin tidak merasakan dampak yang sama. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan komitmen kerja bagi karyawan yang memiliki *self-efficacy tinggi*. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh *self-efficacy* sebagai moderasi yang di gabung dengan beberapa faktor lain meliputi pengalaman magang,

lingkungan kerja, dan religiusitas yang berpengaruh pada minat penentuan karier di lembaga keuangan syariah seperti sikap, religiusitas, atau motivasi (46). Selain itu penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian menurut (47) menyatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan antara pengaruh ketidakpuasan karir terhadap job crafting. Selanjutnya menurut penelitian (58) menyatakan bahwa *self-efficacy* ditemukan dapat menjadi variabel moderator yang akan memperkuat pengaruh dari *organizational learning culture* terhadap *innovative work behavior*. Serta menurut penelitian (12) menyatakan bahwa *Self-efficacy* memoderasi hubungan antara *organisasional culture* terhadap *organisasional commitment*. Oleh karena itu melalui penelitian ini mengembangkan *self-efficacy* yang dijadikan variabel moderasi yang dapat memberikan pengaruh pada lingkungan kerja terhadap komitmen kerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Self-Efficacy memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja Positif Signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**