

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya mengenai peran sumber daya manusia, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Pengertian manajemen sebagai seni karena seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian sehingga memberikan penjelasan yang sebenarnya. Adanya manajemen diharapkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen:

**Menurut Terry (2010 : 16) menjelaskan bahwa :**

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

**Sedangkan pendapat Ricky W yang dialihbahasakan Sedarmayanti (2010)**

**menyatakan bahwa:**

“Manajemen merupakan Sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan efektif bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal”.

**Hany (2010:10) menyatakan bahwa:**

“Manajemen yaitu Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”.

**Pendapat Hasibuan (2011:2) :**

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.”

**Menurut Darsono (2011:216) :**

“Suatu tindakan mengelola hubungan antar manusia dengan hubungan tugas untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, menyimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan yang dikerjakan dengan orang-orang dilakukan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu, dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia. Jadi, secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut akan berdampak terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu :

**Menurut Dessler dalam Benyamin M (2010) mengemukakan bahwa :**

*“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management*

*position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*

“Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”.

**Selanjutnya Marwansyah (2010 : 3) menyatakan bahwa :**

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

**Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa :**

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

**Pendapat Wahyudi (2012:9) :**

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi.”

Berdasarkan definisi diatas, sangatlah jelas bahwa manajemen sumber daya manusia pada intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar pemanfaatannya lebih optimal untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

### 2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen, maka manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia, berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2012 : 2), akan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Fungsi manajerial

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### c. Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Yaitu kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantuy terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisntensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia

baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan yang diperintahkan oleh organisasi, serta teknik dan konsep di dalam menangani personalia dengan begitu, jika suatu organisasi dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen kepada sumber daya manusia yang dimilikinya maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.



Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai komitmen organisasi menurut para ahli :

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli, diantaranya :

**Sutrisno (2010:292), menyatakan bahwa :**

“Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi”.

**Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa:**

“komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

**Sedangkan Khaerul (2010:259) mengemukakan bahwa :**

“komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi”

**Pendapat Zurnali (2010), yaitu :**

“Komitmen organisasi didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasi**

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sopiah (2011:82) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu :

1. Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain).
2. Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja).
3. Pengalaman kerja (keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi).

### **2.1.2.3 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan menurut Luthans dalam Yuwono (2012:42), yaitu :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mngkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideology, berkhariisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptkan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

#### **2.1.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (2011:125), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu :

##### **1. Prestasi kerja**

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

##### **2. Keterlambatan dan absensi**

Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

##### **3. Pergantian tenaga kerja (*turnover*)**

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

### 2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:182) mengemukakan tiga dimensi mengenai komitmen organisasi yaitu :

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

#### 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

#### 3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif (*normative commitment*), merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi

- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai serta menurunkan semangat kerja. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut :

**Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa :**

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

**Pendapat Schultz dan Schultz (2010:405) mengemukakan bahwa:**

“Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.”

**Sedarmayanti berpendapat (2011:2) :**

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

**Sedangkan menurut Tyssen (2011:58) Menyatakan bahwa :**

“Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa, lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

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

#### 1. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.



Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan sedamayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Suara bising
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja penggunaan warna
- h. Penggunaan warna
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan kerja

Berikut ini di uraikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Penerangan berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat meberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga

penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

## 2. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

## 3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercaampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### 5. Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata

melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau muda, sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### 9. Dekorasi di ruang kerja

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.

Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

#### 10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

#### 11. Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat. dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu

dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus di patuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

## 2. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105)

#### 1. Lingkungan kerja temporal

##### a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

##### b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

#### 2. Lingkungan kerja Psikologis

##### a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.



b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan

Kelelahan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu kelelahan psikis dan kelelahan psikologis. Penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan kelelahan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Lingkungan kerja non fisik diantaranya, yakni:

a. Hubungan antara sesama rekan kerja

b. Hubungan atasan dengan bawahan

Teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010:87) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi

- b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama dalam terutama keamanan milik pribadi

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:46) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Lingkungan Fisik
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Kebisingan suara
  - d. Pewarnaan
  - e. Bau-bauan di tempat kerja
  - f. Dekorasi di tempat kerja

g. Keamanan kerja

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh anwar prabu mangkunegara (2010:105) :

a. Lingkungan kerja temporal

b. Lingkungan kerja psikologis

### **2.1.4 Kinerja**

Kinerja adalah hasil sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang pegawai, sehingga mampu mendorong kemampuan kerjanya, setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikan. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

dan telah disepakati bersama. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang kinerja sebagai berikut :

**Hasibuan (2010:94) mengemukakan bahwa :**

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

**Menurut Dessler (2012:41) menyatakan bahwa :**

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

**Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) :**

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**Sementara Rivai dan Basri (2012:50) mengemukakan bahwa :**

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Jadi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka dari itu suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kinerja

pegawainya sesuai dengan kriteria jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

##### **1. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bias memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

#### **2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2013:68):

##### **1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.**

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Dimensi dan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menggunakan teori Mangkunegara (2011:61) yang dibagi lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Kualitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
  - a. Kecepatan
  - b. Kemampuan
2. Kuantitas yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Hasil Kerja
3. Kerja sama yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
  - a. Jalinan kerja sama
  - b. Kekompakkan
4. Tanggung Jawab yang terdiri dari indikator:

- a. Hasil kerja
  - b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif yang terdiri dari indikator :

Inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

No	Nama Peneliti/ tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Reinhard Rais dkk (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Memasukan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.

	Suluttenggo	terhadap kinerja pegawai		
2.	Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016)  Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.
3.	Lis Rikvayani (2015)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan divisi Produksi PT. Indonesian Syntethic Textile Mills (ISTEM)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.
4.	Rian Akbar Fadilah (2016)  Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kesatuan Pemangkuan Hutan Banyumas Timur	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Pengembangan Karir dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.
5.	Mega Sukma Manggarsari (2015)  Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patrinsaka Gempol – Pandaan, Pasuruan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Sikap Kerja dan Motivasi Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.



6.	<p>Umami Kaltsum (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.</p>	<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>	<p>Dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
7.	<p>Djuremi dkk (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dan kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
8.	<p>Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo(2016)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
9.	<p>Nur Hamzah (2015)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>

10.	<p>Maria Lusiana Inuh (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya.</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
11.	<p>Muhammad Riaz Khan dkk (2010)</p> <p>The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
12.	<p>Kumara Madhuri dkk (2014)</p> <p>The Effect Of Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee's Job Performance</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
13.	<p>Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016)</p> <p>The Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>
14.	<p>Christabella P. Bushiri (2014)</p> <p>The Impact Of Working Environment On Employees' Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.</p>

15.	Sarwani (2016)  The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan di Dua Puskesmas Kabupaten Bandung Selatan.
-----	--	--	---	---

Berdasarkan tabel 2.1 diatas peneliti memahami bahwa perbandingan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada beberapa aspek yaitu variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun ada variabel yang tidak akan diteliti dalam penelitian ini diantaranya, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Dan tempat atau obyek penelitian terdahulu dengan unit rencana penelitian berbeda. Dengan adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini, maka peneliti ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesisikan dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan respon dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur

manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar variabel Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian – penelitian terdahulu.

Organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terciptanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Kinerja setiap pegawainya meningkat, maka perusahaan membutuhkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawainya. Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat ia bekerja. Bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana.

Seorang professional yang secara komitmen dapat berkomitmen bekerja secara professional serta berkomitmen organisasional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang ia berikan dalam perusahaan. Keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai didukung oleh Penelitian yang dilakukan Nur Hamzah (2015) Muhammad Riaz Khan dkk (2010) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Setelah itu ada Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016) Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo (2016) Hal ini semakin diperkuat oleh Kumara Madhuri dkk (2014) Mega Sukma Manggarsari (2015) Menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Djuremi dkk (2016) Christabella P. Bushiri (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

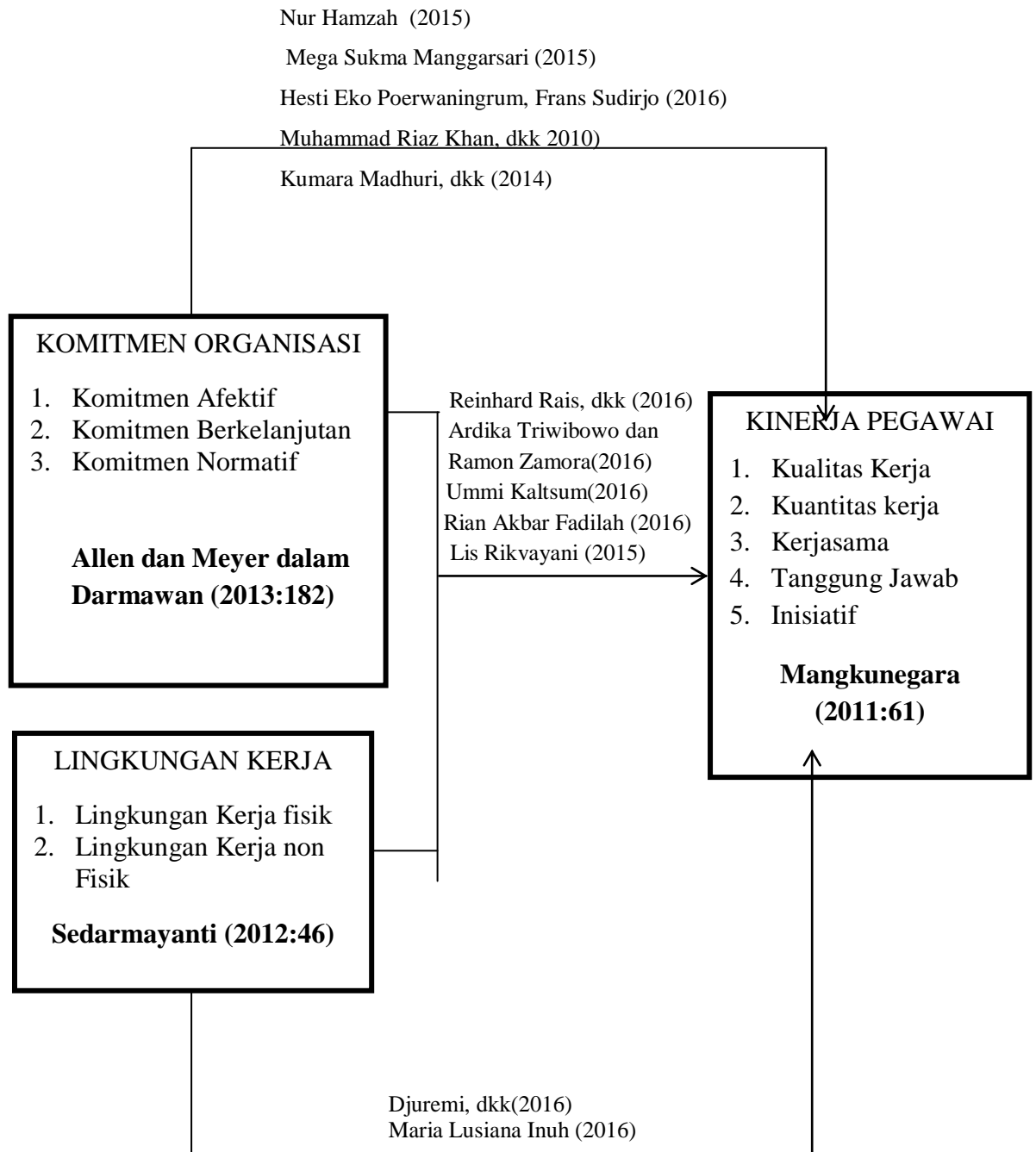
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Maria Lusiana Inuh (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasi karena karyawan mengukur dari seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Keterkaitan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Reinhard Rais dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) Selain itu Lis Rikvayani (2015) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Rian Akbar Fadilah (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin diperkuat oleh Umami Kaltsum (2016) Menyatakan bahwa adanya Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Disini kesimpulan semmentaranya adalah:

1. Hipotesis Simultan

Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.