BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan

yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Wilson Bangun (2012:7) mendefinisikan bahwa:

> "Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain".

Ricky W. Griffin dalam Huriyati (2013:7) mengemukakan bahwa:

> "Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

> pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien".

A. Snell yang diterjemahkan oleh Ratno Purnomo dan Willy Abdillah (2014:15) adalah:

> "Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang".

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

   Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

   Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkaninteraksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controling*)

   Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi MSDM menurut beberapa ahli. Manajemen sumber daya manusia menurut Bangun W (2012: 6) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) berpendapat bahwa:

"MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan:

"Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, meletih, memberi penghargaan dan penilaian".

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Veithzal Rivai, 2013:13) meliputi sebagai berikut**:**

1. Fungsi Manajerial
   a. Perencanaan (*human resources planning*)

      Merencanakan teaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan

dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & 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*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agat menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan,

yang terdiri dari :

1) Perencanaan sumber daya manusia
2) Analisis jabatan
3) Penarikan pegawai
4) Penempatan kerja
5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
2) Pengembangan karier
3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan, yang mencakup:

1) Kebutuhan karyawan
2) Motivasi kerja
3) Kepuasan kerja
4) Disiplin kerja
5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

1) Komunikasi kerja
2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3) Pengendalian konflik kerja
4) Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab

secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia
   a. Sasaran perusahaan

      Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

   b. Sasaran fungsional

      Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

   c. Sasaran sosial

      Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

   d. Sasaran pribadi karyawan

      Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi

individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

   a. Kunci aktivitas SDM

      Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

   b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

      Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh 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 itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain".

Menurut Nitisemo dalam Nurani (2013:97) mengatakan:

> "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".

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa:

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

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau alat perkakas yang ada disekitar para pegawai pada saat bekerja, baik yang bebentuk fisik ataupun non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,

diantaranya adalah jenis lingkungan kerja dan terbagi menjadi dua faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja fisik

   Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

   a. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

      Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

   b. Temperatur di tempat kerja

      Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

   c. Kelembaban di tempat kerja

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

   d. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

   e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

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

g. 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 terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

j. 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.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Faktor lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2012:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor lingkungan fisik

   Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

   a. Rencana ruang kerja

      Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja,hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

   b. Rancangan pekerjaan

      Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan kerja hasilkerja karyawan.

   c. Kondisi lingkungan kerja

      Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

   d. Tingkat *visual pripacy* dan *acoustical privacy*

      Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat

memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acousical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan bekerja secara nyaman dan menyenangkan dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah sebuah perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi mereka dan juga merupakan proses berkesinambungan dimana para karyawan tersebut menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima

nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan yang terjadi antara individu dan organisasi dimana individu tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan. Berikut adalah definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli:

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah:

> "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Robbins dan Judge (2013:75) terjemahan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait mengemukakan bahwa:

> "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut".

Moorhead dan Griffin (2013:73) terjemahan oleh Diana Angelica mengatakan bahwa:

> "Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya".

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang individu memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organiasasi

Komitmen pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, berikut adalah beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005 dalam Bontaraswaty, 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

1. *Personal Factors*

   Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang

mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen.

2. *Situational Factors*
   a. *Workpace values*, Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat.
   b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*, Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan.
   c. *Job characteristics* Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Coetzee, 2007 dalam Bontaraswaty, 2011) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Inilah yang merupakan sebuah karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu tersebut terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatannya.
   d. *Organizational Support* Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit.
3. *Positional Factors*

a. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi.

b. *Hierarchical job*

Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satusatunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur komitmen organisasi. Berikut adalah dimensi-dimensi dari komitmen organisasi dari penelitian terdahulu.

Pada jurnal penelitian Windy dan Gunasti (2012), ada tiga komponen utama dalam penelitiannya, yang dinyatakan oleh Arfan (2010:55) yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

   Dimana karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karenan adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*countinuance commitment*)

   Karyawan tetap bertahan karena membutuhkan gaji dan juga keuntungan-keuntungan lain.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

   Komitmen yang timbul karena dari nilai-nilan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu:

   Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) :

   Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) :

   Yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh satu organisasi baik organisasi atau perusahaan tersebut yang bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun. Karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya. Selain itu tujuan pokok penilaian

kinerja adalah untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi atau perusahaan dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar dapat membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Berikut adalah definisi kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:127), menyatakan:

> "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Definisi kinerja perusahaan menurut keputusan Menteri Keuangan No.826/KMK/013/1992 dalam Irham Fahmi (2016:133) adalah sebagai berikut:

> "Kinerja perusahaan merupakan penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keuangan".

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:3) menyatakan:

> "Kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di perusahaan".

Sedangkan Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi (2016:129), mendefinisikan Kinerja Organisasi sebagai berikut:

> "Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus guna mencapai kebutuhannya secara efektif".

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan adalah cerminan prestasi kerja perusahaan atau hasil kerja yang dihasilkan yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang

ditetapkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok serta sumber daya yang dikeluarkan sehingga efektif dan efisien sehingga tujuan dari satu organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan pengukuran kinerja.

2.1.5.2 Pengertian Pengukuran Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, melalui pengukuran kinerja perusahaan juga dapat memilih strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah definisi pengukuran kinerja dari beberapa ahli:

Moeheriono (2012:96) mendefinisikan pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah sebagai berikut:

> "Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengolahan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan".

Sedangkan menurut Joel G Siegel dan Joe K Shim dalam Irham Fahmi (2013:71) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut:

> "Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah kualifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi".

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya yang digunakan termasuk atas efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.3 Tujuan Pengukuran Kinerja Perusahaan

Tujuan pengukuran kinerja adalah alat untuk membantu mengetahui, mengatur dan mengembangkan apa yang dibutuhkan oleh organisasi (Wibowo, 2011:8).

Secara umum, tujuan perusahaan melakukan pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kontribusi masing-masing divisi atau perusahaan secara keseluruhan atau atas kontribusi dari masing-masing sub divisi dari suatu divisi (evaluasi ekonomi/evaluasi segmen).
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kualitas kerja masing-masing divisi (evaluasi manajerial).
3. Memotivasi para manajer divisi supaya konsisten mengoperasikan divisinya sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan (evaluasi operasi).

2.1.5.4 Manfaat Pengukuran Kinerja Perusahaan

Manfaat dari pengukuran kinerja perusahaan yaitu keuntungan yang diharapkan dengan pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu untuk mengetahui seberapa besar tindakan-tindakan yang telah dilakukan selama ini, apakah telah dapat merefleksikan tujuan-tujuan yang ingin

dicapai (Wibowo, 2011:9).

Manfaat dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat memperkirakan efisiensi dalam penggunaan sumber daya
2. Perusahaan dapat merencanakan target performasi untuk masa mendatang secara realitas berdasarkan tingkat performasi sekarang
3. Perusahaan dapat melaksanakan strategi peningkatan kinerja berdasarkan jarak antara performasi aktual dengan performasi yang diharapkan (*performance expeciation*).

2.1.5.5 Masalah Pengukuran Kinerja Perusahaan

Kecenderungan yang sering dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah mengukur hasil akhir, hal ini biasanya dikaitkan dingan finansial. Jika hasil tersebut tidak memenuhi target yang telah direncanakan maka kinerja dikatakan buruk. Menurut Dale Furtwengler yang dialihbahasakan oleh Fandy Tjiptono (2011:11), ada beberapa masalah dalam pengukuran kinerja perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Tidak semua hasil dapat diukur
2. Ukuran lain yang yang bermanfaat adalah yang terlupakan

2.1.5.6 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:18), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu

   Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunya konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi modal utama seorang individu untuk dapat bekerja lebih produktif dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan yang telah

2. Faktor Lingkungan Organisasi

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir serta fasilitas kerja yang memadai. Faktor tersebut sangat mempengaruhi seorang individu dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2.1.5.7 Metode Pengukuran Kinerja Perusahaan

Metode pengukuran kinerja terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja perusahaan. Pada penelitian ini metode pengukuran kinerja perusahaan yang digunakan yaitu metode pendekatan pengukuran *Balanced Scoredcard* (BSC).

Kaplan dan Norton, mengembangkan *balanced scoredcard* sebagai suatu alat untuk menerjemahkan visi, misi, dan strategi perusahaan ke dalam suatu set pengukuran kinerja yang menyeluruh dan menghasilkan suatu kerangka sistem manajemen dan pengukuran strategis (Fenty, 2016).

Definisi *balanced scoredcard* menurut Hansen dan Mowen yang dialihbahasakan oleh Deny (2016:358) adalah sebagai berikut:

> "*Balanced scoredcard* adalah sistem manajemen strategis yang mendefinisikan sistem akuntansi pertanggungjawaban berdasarkan strategi. *Balanced scoredcard* menerjemahkan misi dan strategi organisasi ke dalam tujuan operasional dan ukuran kinerja dalam empat perspektif, yaitu: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (infrastruktur)."

Kaplan dan Norton (1996:8) dalam Fenty (2016) mendefinisikan *balanced scoredcard* sebagai berikut:

> "*Balanced scoredcard* merupakan sistem pengukuran manajemen kinerja perusahaan secara komprehensif yaitu meliputi aspek *Financial* dan *non-financial.* Dalam *balanced scoredcard* ukuran *financial* yang menunjukan masa lalu dilengkapi dengan ukuran-ukuran *non-financial* yang menunjukan pergerakan bagi kinerja masa yang akan datang."

Sedangkan menurut Amin (2011:1) definisi *balanced scoredcard* adalah sebagai berikut:

> "*Balanced scoredcard* merupakan kumpulan kinerja yang terintegrasi yang diturunkan dari strategi perusahaan yang mendukung strategi perusahaan. *Balanced scoredcard* memberikan suatu cara untuk mengkomunikasikan strategi suatu perusahaan pada manajer di seluruh organisasi. *Balanced scoredcard* yang menunjukan bagaimana perusahaan menyempurnakan prestasi keuangannya."

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *balanced scoredcard* sebagai suatu alat untuk menterjemaahkan visi, misi, dan strategi perusahaan ke dalam suatu set pengukuran kinerja yang menyeluruh dan menghasilkan suatu kerangka sistem manajemen dan pengukuran strategis secara komprehensif yang mencakup empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (infrastruktur) yang mendukung perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.5.8 Perspektif *Balanced Scoredcard (BSC)*

Perspektif *balanced scoredcard* menurut Hansen dan Mowen yang diterjemahkan oleh Deny (2016:362-370) adalah sebagai berikut:

1. Perspektif Keuangan

   Perspektif keuangan menetapkan tujuan kinerja keuangan jangka pendek dan jangka panjang. Perspektif keuangan memeiliki tiga tema strategis yaitu: pertumbuhan pendapatan, penurunan biaya, dan pemanfaatan aset.

2. Perspektif Pelanggan

   Perspektif pelanggan adalah sumber komponen pendapatan dari tujuan keuangan. Perspektif pelanggan ini mendefinisikan dan memilih pelanggan dan segmen pasar dimana perusahaan memutuskan untuk bersaing.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

   Perspektif proses bisnis internal adalah sarana untuk menciptakan nilai pelanggan dan pemegang saham. Jadi perspektif proses ini mencakup identifikasi proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelanggan dan keuangan.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

   Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah sumber kemampuan yang memungkinkan penyelesaian adu pemenuhan tujuan tiga perspektif lainnya.

2.1.5.9 Proses Penerapan *Balanced Scoredcard (BSC)*

Atkinson dalam Amin (2011) dalam proses penerapan *balanced scoredcard (BSC)* melalui beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

1. Menjabarkan srtaegi dari suatu usaha ke dalam tujuan strategis yang lebih spesifik oleh tim manajemen eksekutif senior.

2. Menetapkan tujuan keuangan perusahaan dengan mempertimbangkan alpaka perusahaan akan menekankan pertumbuhan pendapatan dan pasar, profitabilitas atau menghasilkan arus kas.
3. Tim manajemen secara eksplisit menyatakan segmen pasar dan pelanggan yang di putuskan.
4. Mengidentifikasi tujuan dan proses bisnis internal yang tidak hanya menggunakan indikator ukuran keuangan sepeti perbaikan biaya, kualitas dan waktu siklus produksi dengan proses yang berjalan.
5. Mencari metode baru yang memberikan kinerja lebih baik.
6. Menetapkan tujuan proses pembelajaran dan pertumbuhan yang mengungkapkan pemikiran untuk melakukan investasi yang berarti dalam meningkatkan keterampilan pegawai sistem dan teknologi informasi serta dalam meningkatkan prosedur organisasional.
7. Meramalkan target tahunan yang harus dicapai agar dapat mencapai target jangka panjang. Dengan demikian anggaran perusahaan akan mencerminkan rencana perusahaan yang sudah sesuai dengan strategi perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang

telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah adakala yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang ayakan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja pada industri kecil. Siswanto Wijaya Putra (2015).	Metode penelitian penjelasan (*Explanatory reasearch*).	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha mikro kecil dan menengah (umkm) di Kabupaten Bangli. I Putu Lanang Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, I Wayan Cipta (2014).	Metode penelitian penjelasan (*Explanatory reasearch*).	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor eksternal dan internal usaha berpengaruh sidnifikan tehadap kinerja UMKM
3	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha mikro kecil dan menengah (umkm) kabupaten Brebes. Setyowati Subroto, Ira Maya Hapsari, Yanti Puji Astutie (2016).	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 81 responden.	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa Faktor SDm, Keuangan, Produksi, dan Pemasaran, berpengaruh sidnifikan tehadap kinerja UMKM.
4	Pengaruh lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja terhadap kinerja pada pt. Bank sulutgo kantor pusat manado	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 68 responden	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan organisasi dan komitmen berpengaruh positif

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
	Franli Londo, Bernhard Tewal, Farlane S. Rumokoy (2016).			dan signifikan terhadap kinerja.
5	Pengaruh lingkungan dan karakteristik kewirausahaan terhadap kompetensi usaha dan kinerja usaha mikro kecil di kota Balikpapan. I Gusti Putu Darya (2012).	Metode penelitian penjelasan (*Explanatory reasearch*).	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan dan karakteristik kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha mikro kecil.
6	Pengaruh lingkungan industri, perilaku kewirausahaan, dan kemampuan manajerial terhadap kinerja perusahaan pada usaha logam skala mikro Shandra Ekaputri, Tri Sudarwanto, Novi Marlena (2018)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 80 responden.	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia Salmiaty Taty, Muhammad Basir (2016).	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 450 responden	*Structural Equation Modeling* (SEM)	Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8	The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya Teddy Chandra, Priyono (2016)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 45 responden	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhaap Kinerja Karyawan.
9	Analisis Implementasi Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan PT NS Bluescope Indonesia	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 36 responden	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
	Denny Putri Hapsari, Syamsudin (2014)			
10	Pengaruh kompensasi, kopetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja koperasi. Yudi Supiyanto (2015)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 103 responden	Path analysis dengan metode trimming	Kompensai, kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh sognifikan terhadap kepuasan kerja.
12	Pengaruh *Good Corporate Governance* Dan Internal Audit Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan *Balanced Scorecard* (Survey Pada Pt. Kereta Api Indonesia *(Persero)*) Toni Widya Permana (2014)	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 30 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa *Good Corporate Governance* dan Internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
13	Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja (PT. Bank negara Indonesia (persero) cabang Pamulang) Arief Budi Santoso (2017).	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 100 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa dispiln kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
14	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Massscom Graphy Semarang) Tomi Prayogi, Apriatul E.P dan Widiartanto (2011)	Metode deskriptif dan verifikatif	Regresi linier berganda.	Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
15	Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan *Balance Scorecard* Pada Pt Telekomunikasi Indonesia	Metode deskriptif dan verifikatif.	Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

No	Judul penelitian, Peneliti dan Tahun penelitian	Metode	Teknik analisis data	Hasil penelitian
	Yoyo Sudary Ressy Andari (2017)			
16	Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi Dr. Adnan Hakim, SE, Msi (2015).	Metode deskriptif dan verifikatif dengan 115 responden	*Structural Equation Modeling* (SEM)	Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada variabel bebas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif, dan dengan metode analisis regresi linier berganda serta tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2013:388) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung". Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam memnjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja usaha atau organisasi untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya.

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalan tugasnya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) linkungan 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.

Salmiaty Taty dan Muhammad Basir (2016) dalam jurnalnya yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at* Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifkan terhadap kinerja. Siswanto (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. Menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada industri kecil.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat di katakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. Penelitian terdahulu tersebut merupakan suatu dasar yang menguatkan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja untuk mencapai kinerja usaha yang optimal sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu

tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap objek dan sejauh mana seorang mengenal dan terikat terhadap objek tersebut. Robbins dan Judge (2013:75) terjemahan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut adalah beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja.

Siswanto (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. Menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada industri kecil. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yudi Supiyanto (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh kompensasi, kopetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja koperasi menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adnan Hakim (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan di lakukan penulis, maka dapat di katakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja suatu usaha atau organisasi yang diharapkan suatu organisasi atau

perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Semakin kuat komitmen terhadap organisasi semakin maksimal kinerja yang diberikan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan

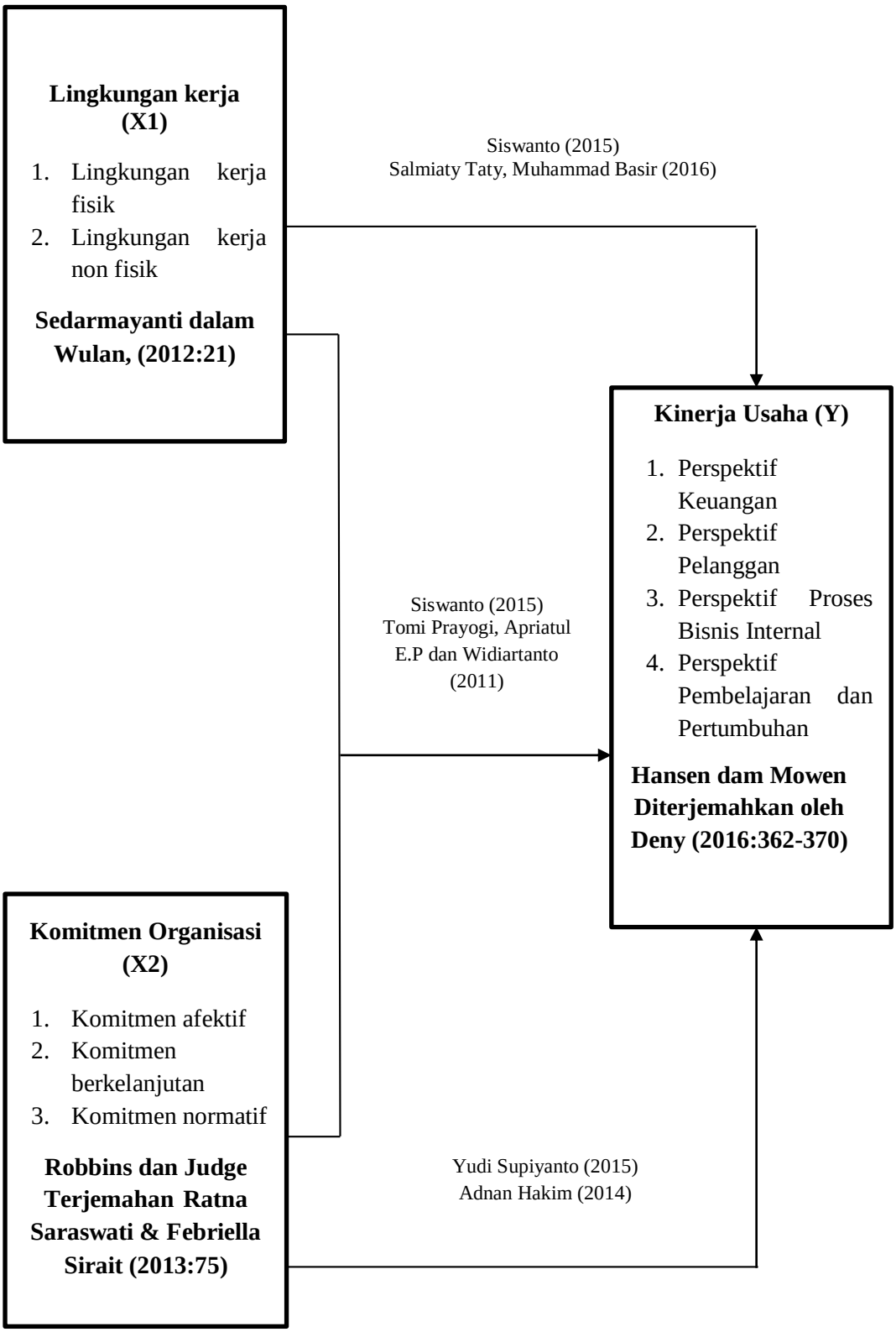
Lingkungan kerja dan komitmen organisasi adalah merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi yang efektif. Karena hal tersebut dapat menentukan tercapainya prilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melelui perilaku tersebut. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pada usaha atau organisasi. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) 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. Robbins dan Judge (2013:75) terjemahan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja dan juga komitmen organisasi adalah hal yang cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang telah diberikan kenyamanan dalam bekerja mereka akan lebih komitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen kepada organisasi akan mendapatkan kepercayaan diri yang besar atas apa yang dikerjakannya dan akan lebih menyukai pekerjaannya dan hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja suatu usaha atau organisasi untuk mereka dapat mencapai tujuannya. Berikut adalah peneliti

terdahulu menganai lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Siswanto (2015) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja pada industri kecil. Menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap industri kecil. Tomi Prayogi, Apriatul E.P dan Widiartanto (2011) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Massscom Graphy Semarang), yang dapat disampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja usaha yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja usahanya. Sehingga secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pemelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

   Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Hipotesis Parsial

   a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

   b. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.