

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi – fungsi utama manajemen seperti planning, organizing, actuating, controlling . Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pengertian manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan menurut Mary Parker Follet yang dikutip Handoko (2014:8) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang- orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang di embankan.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi dengan melalui fungsi utama manajemen dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya dengan melakukan kegiatan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang di embankan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian tujuan perusahaan dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui cakupan manajemen sumber daya manusia, maka diperlukan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen Sumber daya manusia menurut beberapa ahli ;

Menurut Malaya S.P Hasibuan (2013:10) :

”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan Mangkunegara (2013:2) mengungkapkan :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan”.

Kemudian menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6)

“Manajemen merupakan suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik organisasi ataupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dengan dikembangkan secara maksimal agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan. Maka kegiatan – kegiatan pengolahan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam fungsi, maka tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas yang telah

ditetapkan. Adapun beberapa Fungsi Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:21) Fungsi Manajemen di bedakan menjadi dua yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan untuk menetapkan program kepegawaian

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (*organization chart*) organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah dengan benar agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai dengan

rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, materi dalam bentuk uang maupun dalam bentuk barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya. Serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal serta konsistensi

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan, dan sebab- sebab lainnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasionalnya terdiri dari pengadaan, pengembadangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang mempengaruhi suatu organisasi .

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif karyawan dalam menjalankan tugas atau kewajiban di organisasi untuk memenuhi tujuannya. Berikut adalah tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas kerjanya.

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.

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya yang membuat individu atau karyawan merasa nyaman . Komitmen organisasi mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri, keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli, diantaranya :

Pendapat 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 menurut Wati (2013) :

“Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu”.

Selanjutnya Lambert et al, dalam Wibawa (2015) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan,maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri”.

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 yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia karyawan dan masa kerja, tingkat pendidikan status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi

4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki faktor yang mempengaruhi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik structural yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.1.2.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen karyawan bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise karyawan

Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya dan membuat karyawan merasa kurang nyaman.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidak hadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi dengan meningkatkan efektifitas organisasi dan kinerja yang tinggi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dalam mengukur variable komitmen organisasi terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator komitmen

organisasi yang dikemukakan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi 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 karyawan kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan karyawan 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
- d. Merasa malu untuk meninggalkan organisasi

Berdasarkan pemaparan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) Seseorang dikatakan memiliki komitmen organisasi dapat dikenali dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam 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.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, setiap karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat kerja.

Pendapat Sedarmayanti (2013:23) :

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

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”.

Sedangkan menurut Sofyan (2013:20) :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhdap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti:pusat kerja,kursi,meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertamaadalah 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 keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan

komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) 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 dalam suatu organisasi .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 yang baik maupun kurang baik dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas dalam suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2013:26) adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Fisik diantaranya:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, 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

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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.

5. Getaran mekanis di tempat kerja

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

6. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. 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.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi adalah barang atau tindakan yang dimaksudakn untuk menambah keindahan di tempat kerja karyawan dan berhubungan 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.

9. 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 ditempat kerja.

10.Keamanan di tempat kerja

Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi ruang kerja
- c. Tata letak ruang
- d. Peralatan kantor
- e. Kebisingan
- f. Fasilitas

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

c. Komunikasi antar pegawai

d. Keamanan kerja

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 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. Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi akan memiliki sejumlah harapan meraih posisi atau jabatan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli tentang kinerja sebagai berikut:

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:269):

“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Selanjutnya menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270):

“Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Kemudian 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”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa faktor 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 setiap jabatan atau divisi yang dia lakukan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri yang khas seseorang atau sesuatu. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi dapat menjadikan sebuah perusahaan memiliki produktifitas yang tinggi karena keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaannya. 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 Karyawan

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
 - c. Komunikasi
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.

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif yang dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	George Massora (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Purwacaraka Music Studio Purwacaraka)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	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.
2.	Alief Anggar Widiarko (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja	Tidak memasukan variabel Lingkungan Kerja dengan rencana

	Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bolu Dadakan Ibu Otang)	terhadap kinerja pegawai	karyawan sebagai variabel dependen.	penelitian yang akan dilakukan.
3.	Ichwan Prastowo, S. Pd, M,Par (2015) Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Moderasi	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	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.
4.	Rian Akbar Fadilah (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	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.
5.	Mega Sukma Manggarsari (2015) Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi dan Usaha Kecil Pandaan, Pasuruan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan	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.

6.	Umami Kaltsum (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasi 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 kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
7.	Djuremi dkk (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dan kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan
8.	Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo(2016) Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
9.	Nur Hamzah (2015) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan	Tidak memasukan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja

	dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.	terhadap kinerja pegawai	kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
10.	Maria Lusiana Inuh (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
11.	Muhammad Riaz Khan dkk (2010) <i>The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance</i>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
12.	Kumara Madhuri dkk (2014) <i>The Effect Of Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee's Job Performance</i>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
13.	Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016) <i>The Impact of Work Environment on Performance of Employees in</i>	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan	Dengan rencana penelitian yang dilakukan.

	<i>Manufacturing Sector in Indi</i>		sebagai variabel dependen.	
14.	Sarwani (2016) <i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Perfomance Of Employees</i>	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.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat hasil penelitian pengaruh antara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut, metode penelitian ada perbedaan antara judul dan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu berdasarkan teori-teori yang ada.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar Variabel *Independent* (Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja) dan Variabel *Dependent* (Kinerja Karyawan). 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 Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 karyawan didukung oleh Penelitian yang dilakukan Nur Hamzah (2015) Alief Anggar Widiarko (2017) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

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 karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya dan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup,keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan). Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi untuk membantu para karyawan 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 pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 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 karyawan.

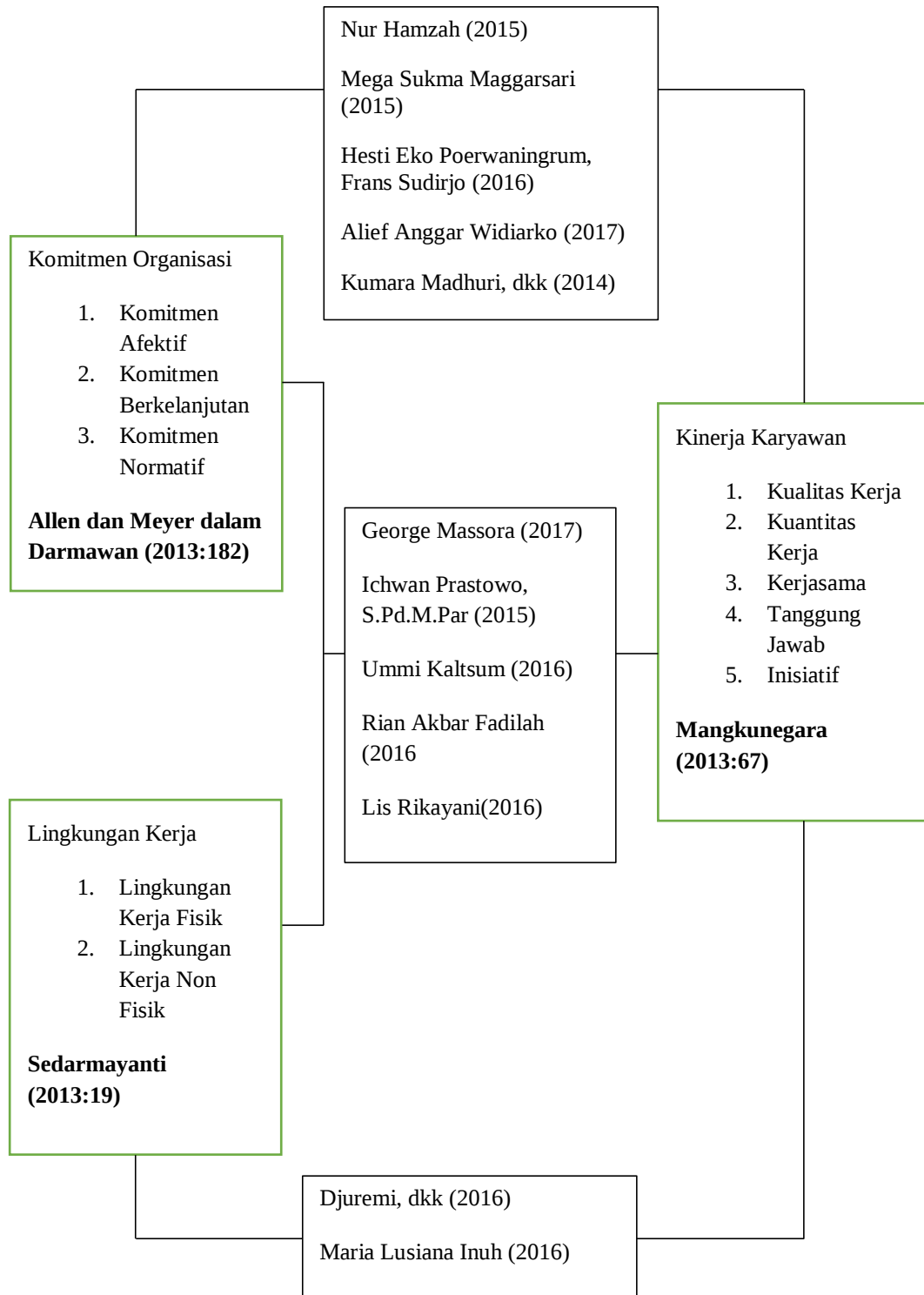
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. 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. Keterkaitan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Geprge Massora (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Ichwan Prastowo, S.Pd, M.Par (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 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 Ummi Kaltsum (2016) Menyatakan bahwa adanya Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.2 berikut ini :

Gambar 2.2

Paradigma Penelitian



2.4 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 kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Disini kesimpulan sementara adalah:

1. Hipotesis Simultan

Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.