

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 kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variable permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara focus 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 berada 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 kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena didalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya :

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2016:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan

menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.”

Menurut Richard L. (Wibowo, 2016:1) mengemukakan bahwa

“Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang sudah peneliti sajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Di dalam suatu organisasi atau di dalam suatu 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 melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Soekarno Krtowardojo ada 6 unsur manajemen diantaranya yaitu :

1. Sumber daya Manusia (*Man*)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada prinsip dasarnya mereka adalah makhluk pekerja.

2. Uang (*Money*)

Perusahaan dalam menjalankan seluruh aktifitas sehari-harinya tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan satuan sejumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai dan tercukupi maka manajemen perusahaan akan lebih leluasa dalam melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir perseroan yaitu memperoleh keuntungan atau laba yang maksimal. Pembelian bahan material atau bahan baku yang dilakukan oleh perusahaan nilainya akan jauh lebih murah jika dilakukan dengan pembayaran tunai, begitu pula dengan jumlah atau *quantity* bahan baku,

semakin banyak *quantity* bahan baku yang dipesan maka secara otomatis akan mendapatkan jumlah potongan harga atau *discount* khusus dari vendor atau produsen.

3. Bahan baku (*Materials*)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual. Perusahaan membutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku atau material menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sumber Daya Manusia dan bahan baku sangat berkaitan erat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan.

4. Peralatan Mesin (*Machines*)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien. Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human error dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang maksimal.

5. Metode (*Methods*)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur diatas dibutuhkan suatu metode atau standard operational procedure yang baku. Setiap divisi di dalam perusahaan memiliki fungsi pokok tugas atau job desk tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

6. Pasar (*Market*)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktifitas perusahaan akan vakum. Agar dapat menguasai segmentasi pasar pihak manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang handal dan dapat bersaing dengan kompetitor market sejenis baik dari sisi harga, kualitas maupun kuantitas.

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 pemerintah. 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 organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut

adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli : Menurut Mangkunegara (2014:2) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Teori di atas menjelaskan manajemen sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada pegawai, teori ini pula oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:13) yang mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian terhadap karyawan.”

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal

tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia sehingga dapat memaksimalkan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Veitzal Rivai (2013:13)

1. Fungsi manajemen

a. Perencanaan (*Human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, 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, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar 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. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

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, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
2. Pengembangan karir

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. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk 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 salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi kunci utama 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 sumber daya manusia merupakan meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Departemen Sumber Daya Manusia 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 dan 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 kerja

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atau perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM Kalangan perusahaan kecil biasa tidak memiliki departemen SDM, dan yang memilikidepartemen pun, kemungkinan

mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staf yang tidak memadai

- b. 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 antara 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 menyemangati lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitas secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2014:21) menyatakan bahwa :
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Sunyoto (2014:43) menyatakan : 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.

Teori di atas didukung pula oleh teori yang dikemukakan oleh Nitisemo dalam Nurani (2014:97) yang mengemukakan :

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

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

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut

Sadarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

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, yaitu :

- 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 pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

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 horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis di tempat kerja, maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja sehingga

pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan efektif dan efisien. 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 antar karyawan dengan pemimpin atau hubungan karyawan dengan karyawan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

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

b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyak 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

c. Kebisingan

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 yang dapat merusak kerja sama.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

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

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

c. Komunikasi antar pegawai Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

d. Keamanan kerja

Suatu keadaan yang aman, selamat dan sehat baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja, unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman baik berupa materil ataupun nonmateril. 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.

2.1.4 Komitmen kerja

Komitmen kerja 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.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya yang membuat individu atau karyawan merasa nyaman. Komitmen kerja mengidentifikasi 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 kerja dari para ahli, diantaranya :

Pendapat Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa: “Komitmen kerja 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 kerja 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 kerja adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan,maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri”.

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

2.1.4.2 Faktor-fakto yang Mempengaruhi Komitmen kerja

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 kerja memiliki faktor yang mempengaruhi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik struktural yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.1.4.3 Manfaat Komitmen kerja

Organisasi menginginkan agar seluruh karyawan memiliki komitmen kerja 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 kerja 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 pengawasan karyawan

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

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen kerja akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi serta iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki pengaruh dan manfaat yang penting untuk organisasi atau perusahaan dengan meningkatkan efektifitas serta efisiensi organisasi dan kinerja yang tinggi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya penggantian karyawan yang tinggi, mengurangi pengawasan karyawan serta meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen kerja

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

2.1.5 Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sama halnya seperti Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2014:406) menyatakan kinerja sebagai berikut “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Selain itu pendapat Marwangsyah (2014:229) yang menyatakan kinerja sebagai berikut “kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atas prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2014:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban karyawan
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain
5. Pembangunan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi
 - b. Promosi kenaikan jabatan
 - c. Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi
12. Membantu penempatan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*

13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan bagi setiap karyawan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan seorang Sumber Daya Manusia
19. Untuk mengetahui seberapa besar efektivitas seorang karyawan sebagai Sumber Daya Manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan agar dapat memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai dan lain sebagainya

2.1.5.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja karyawan dapat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu dokumentasi untuk memperoleh data yang pasti, sistematis (berurutan), dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan. Salah satu kegunaan penilaian kinerja yaitu dapat mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Adapun kegunaan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2014:410) menyatakan kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen perusahaan melakukan negosiasi yang rasional dan objektif dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan

2. Perbaikan kinerja

Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, dan manajer dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabaikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja

4. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan, demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan oleh organisasi, perusahaan atau instansi

6. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kerja dapat digunakan sebagai paduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan

7. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM

8. Defisiensi proses penempatan karyawan Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM

9. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM.

Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai

10. Kesalahan dalam merancang kesalahan Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat

11. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

12. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria

13. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau jelek yang dilakukan karyawan di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen Sumber Daya Manusia berfungsi berdasarkan uraian di atas, penulis sampai pada pemahaman penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan manajemen dan memberikan umpan balik kepada manajemen serta pegawai tersebut untuk mencapai tujuan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:15), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor

yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Salah satunya disiplin kerja. Dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Noor (2013:280) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan dan organisasi. Sedangkan menurut Gibson dalam Khairul Umam (2013:190) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Faktor individu yang meliputi :
 - a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Latar belakang keluarga
 - d. Pengalaman kerja
 - e. Tingkat sosial, dan
2. Faktor psikologi
 - a. Sikap
 - b. Kepribadian
 - c. Motivasi, dan
 - d. Kepuasan kerja
3. Faktor organisasi
 - a. Struktur organisasi

- b. Desain pekerjaan
- c. Kepemimpinan
- d. Sistem penghargaan
- e. Budaya organisasi

2.1.5.5 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kinerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang. Metode penelitian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penelitian yang berorientasi pada masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, yang dimana dapat digunakan untuk memperbaiki suatu kinerja untuk masa yang akan datang, dan dimana seorang karyawan dapat memperoleh umpan balik dari hasil usaha-usaha yang telah mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarahkan atau dapat memperbaiki kepada perbaikan prestasi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal. berdasarkan teori dari John Miner

(2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dimensi dan indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu : kerapihan, ketelitian dan kehandalan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pemimpin. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu : rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu : kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu digunakan penulis 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, untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, komitmen kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	George Massora (2017) Pengaruh Komitmen kerja Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Purwacaraka Music Studio Purwacaraka)	1. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Komitmen kerja 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 kerja, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bolu Dadakan Ibu Otang)	1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Lingkungan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
4.	Rian Akbar Fadilah (2017) Pengaruh Lingkungan Kerjadan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru	1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memasukan variabel Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Pengembangan Karir dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Mega Sukma Manggarsari (2015) Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi dan Usaha Kecil Pandaan, Pasuruan	Komitmen kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan	Memasukan variabel Komitmen kerja 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 kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen kerja 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.	<p>Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo(2016)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.</p>	<p>Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel kepemimpi nan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
9.	<p>Nur Hamzah (2015)</p> <p>Pengaruh Komitmen kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.</p>	<p>Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
10.	<p>Maria Lusiana Inuh(2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>

11.	<p>Muhammad Riaz Khan dkk (2010)</p> <p>The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Perfomance</p>	<p>Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
12.	<p>Kumara Madhuri dkk (2014)</p> <p>The Effect Of Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee's Job Perfomance</p>	<p>Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
13.	<p>Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016)</p> <p>The Impact of Work Environment on Performance of Employees in</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan</p>	<p>Dengan rencana penelitian yang dilakukan.</p>

14.	Sarwani (2016) The Effect Of Work Discipline And WorkEnvironment On ThePerfomance Of Employees	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel komitmen kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
15.	Cristy Tulandi (2015)The effect of job charetistic, walfare and work enviroent to employee performance at PT. Federal internasional finance manado	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel karakteristik pekerjaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat hasil penelitian pengaruh antara variabel lingkungan kerja, komitmen 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 Independen (Lingkungan kerja dan Komitmen kerja) dan Variabel Dependen (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 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.

2.3.2 Pengaruh Komitmen kerja 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 profesional yang secara komitmen dapat berkomitmen bekerja secara profesional serta berkomitmen kerjaonal dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang ia berikan dalam perusahaan. Keterkaitan antara komitmen kerja 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 kerja 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 kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

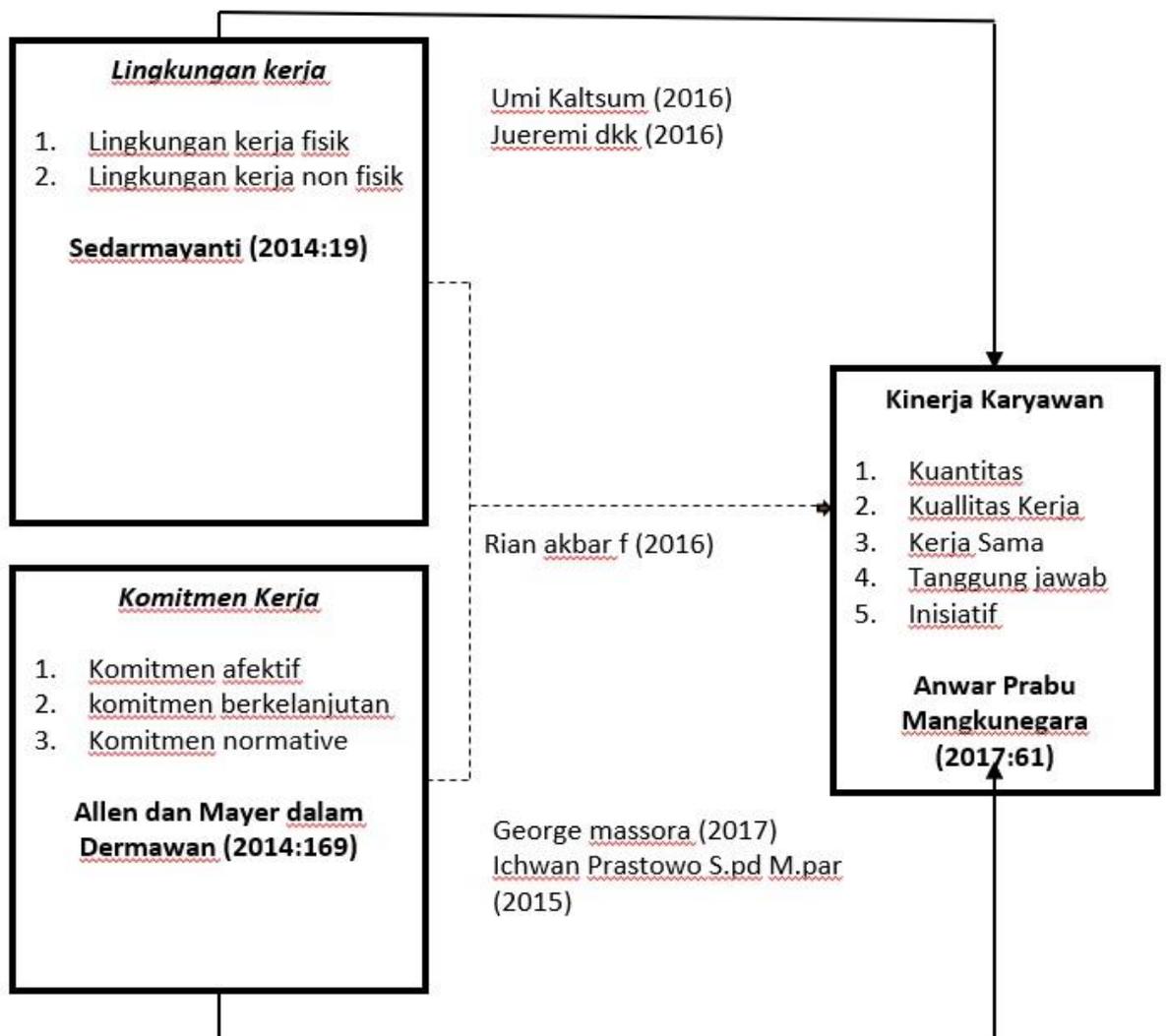
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja 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 kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Geprge Massora (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Ichwan Prastowo, S.Pd, M.Par (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu Lis Rikvayani (2015) menyatakan bahwa Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Rian Akbar Fadilah (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin diperkuat oleh Umami Kaltsum (2016)

Menyatakan bahwa adanya Komitmen kerja 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 2.1 berikut ini :

penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

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

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan Komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan