

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang mendukung pemecahan masalah terkait kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Afektif Karyawan. Dimulai dari pengertian umum hingga pengertian yang lebih fokus pada teori-teori yang relevan dengan pembahasan penelitian. Teori-teori ini berasal dari berbagai sumber tertulis yang dapat dijadikan acuan dalam menyusun kerangka pustaka, mengembangkan kerangka pemikiran, dan merumuskan hipotesis. Dengan demikian, kajian pustaka ini memberikan dasar yang kuat untuk analisis dan interpretasi hasil penelitian.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai MSDM secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Beberapa ahli mendeskripsikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang diungkapkan George R. Terry, yang diterjemahkan oleh Emron, Yohny Anwar (2019:4) bahwa, “Seorang manajer adalah seorang ilmuan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah dapat mengeliminasinya. Seni manajemen senantiasa ada”. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, banyak ahli

yang mengemukakan definisi mengenai manajemen, diantaranya penulis mengemukakan pengertian manajemen menurut Stephen P. Robbins & Coulter (2019:39) dalam bukunya “*management*” yang diterjemahkan oleh Harry Slamet & Ernawati Lestari yang berpendapat bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif. Seorang manajer harus mampu memastikan bahwa aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh karyawan yang bertanggung jawab melaksanakannya.

Schermerhorn (2019:23) yang diterjemahkan oleh M. Purnawa Putranto mengatakan bahwa manajemen adalah aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:9) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Pandangan para ahli sebelumnya mengenai manajemen menggambarkan bahwa manajemen melibatkan pengaturan yang cermat terhadap penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan definisi-definisi manajemen dari para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep ini menekankan pentingnya pengelolaan yang baik dalam mencapai keberhasilan perusahaan/organisasi secara optimal.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Untuk menjalankan usaha dan bisnis dengan baik, seorang manajer perlu memahami dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Menurut George R. Terry dalam Astrie Krisnawati (2023) fungsi manajemen terbagi menjadi fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Fungsi yang dijelaskan oleh George R. Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum.

1. Perencanaan (*Planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*Actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2020) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisai. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisai dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting

untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi strategis dari manajemen yang berfokus pada elemen sumber daya manusia. Memperlakukan sumber daya manusia sebagai *aset* berarti mengakui bahwa manusia dapat berkembang lebih baik, tidak hanya sebagai mesin atau mitra, tetapi sebagai salah satu *aset* terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan nilai positif bagi organisasi, termasuk menghasilkan inovasi baru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam

organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu dikelola dengan tepat, sehingga peran aktif manusia untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal dapat tercapai.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang mengemukakan oleh para ahli : Menurut Sutrisno (2019:6) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sinambela (2019:68) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa “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”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan

pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Menurut Veithzal Rivai (2019) menjelaskan bahwa fungsi manajemen terdapat dua fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial MSDM

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan 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, integrasi, dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan 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 mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional MSDM

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. Analisa jabatan.
3. Penarikan pegawai.
4. Penempatan kerja.
5. Orientasi kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

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

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*).
2. Pengembangan karir.
3. Penilaian prestasi kerja.
4. Sikap.

c. Pemberian 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 atau kesejahteraan (*service*).

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup sebagai berikut :

1. Kebutuhan karyawan.
2. Motivasi kerja.
3. Keputusan kerja.
4. Disiplin kerja.
5. Prestasi kerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun, pemeliharaan mencakup sebagai berikut :

1. Komunikasi kerja.
 2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja.
 3. Pengendalian konflik kerja.
 4. Konseling kerja.
- f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Termination*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan dari perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiunm dan sebab – sebab lainnya.

Fungsi manajemen ini sendiri memiliki tujuan agar proses manajemen nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan menjalankan semua fungsi manajemen secara efektif dan efisien, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. Dengan peningkatan komitmen afektif ini, karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2020:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab

secara strategis, etis, dan sosial. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan – tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk mengatur semua sumber daya yang didalamnya mencakup sumber daya manusia.

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 pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Taiwo dalam Audrey Josephine dan Dyah Harjanti S.E., (2020:1) menjelaskan bahwa, “lingkungan kerja mencakup semua faktor, peristiwa, individu, dan hal lain yang memengaruhi cara orang bekerja”.

Menurut Supardi dalam Mamesah, at all, (2019:601) menjelaskan bahwa, “lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja

yang menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, menenangkan, dan membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja”.

Menurut Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa “lingkungan kerja melibatkan semua hal yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan di perusahaan terkait”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karena lingkungan yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Azharuddin (2019:58), lingkungan kerja dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua

kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan di mana terdapat hubungan kerja yang harmonis meliputi indikator:

- a. Hubungan dengan rekan kerja
- b. Hubungan dengan atasan
- c. Hubungan dengan stakeholder
- d. Hubungan dengan masyarakat

Lingkungan kerja memiliki cakupan yang sangat luas, sehingga menjadi tantangan bagi organisasi untuk membuat karyawan merasa betah bekerja di sana. Sedarmayanti dan Nuryasin dalam Darmawan (2019) menyatakan bahwa “kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan”.

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Katini, (2019:105) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. 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 . getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, dalam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam). Satpam tidak hanya bertugas mengawasi dan melindungi area kerja dari ancaman luar, tetapi juga berperan dalam menjaga ketertiban dan memastikan bahwa semua prosedur keselamatan kerja diikuti dengan baik. Dengan adanya satpam yang profesional dan terlatih, lingkungan kerja akan menjadi lebih kondusif, aman, dan nyaman bagi semua karyawan, sehingga produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja dapat terus terjaga.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihaloho (2019:276), lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja Yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menyenangkan di mana terdapat hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

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

c. Kerjasama antara karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi mengacu pada upaya pemberian dorongan kepada karyawan dalam berfokus pada tujuan organisasi. Sedangkan menurut H. A. Murray, dalam Wijono

(2019) Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menafsirkan perilaku seseorang. Motivasi terbagi menjadi dua bagian, yakni dorongan dan penghilangan. Proses internal dimana seseorang bereaksi disebut sebagai dorongan. Terhapusnya motif seseorang karena individu tersebut telah berhasil menyelesaikan suatu tujuan atau memperoleh imbalan yang sesuai disebut sebagai penghilangan.

Menurut Sempene dkk. (dalam Salleh dkk., 2019) motivasi kerja adalah kumpulan faktor internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam kegiatan terkait pekerjaan membantu menentukan bentuk, arah, durasi, dan intensitas perilaku spesifik tersebut. Ditekankan bahwa motivasi adalah kekuatan kompleks yang memberi individu ketabahan untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang termotivasi menyadari tujuan mereka dan bekerja dengan tekun untuk mencapainya.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau penggerak yang membuat seseorang mampu bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Pegawai yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Mereka akan menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi, serta berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan perusahaan.

2.1.4.1 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif menurut Hasibuan (2019:55) yaitu

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:59) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

2.1.4.3 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi

Prinsip – prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2021) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi yakni :

- a. Keinginan untuk dapat hidup, yaitu seorang individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan suatu individu untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seorang individu mau bekerja dikarenakan adanya keinginan untuk dikenal oleh banyak orang.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu keinginan untuk memiliki jabatan tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi yakni :

- a. Kondisi lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai.
- b. Kompensasi yang memadai, dimana kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi dirinya juga keluarganya.
- c. Supervisi yang baik, dalam memberikan arahan, membimbing para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, dalam menghadapi berbagai rintangan dalam bekerja.

- e. Status dan tanggung jawab, dalam jawaban tertentu merupakan cita-cita setiap pegawai dalam bekerja.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Manufur (2020:56) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisikologis
 - a. Pemberian gaji
 - b. Pemberian bonus
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a. Perlindungan dari bahaya
 - b. Rasa aman saat bekerja
3. Kebutuhan Afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan manju dan tidak gagal
 - b. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a. Penghargaan atas kemampuan
 - b. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Kebutuhan aktualisasi diri
 - a. Potensi diri
 - b. pelatihan

2.1.5 Komitmen Afektif Karyawan

Menurut Meyer and Allen dalam Manuel dan Rahyunda (2020) komitmen afektif menekankan pada keterikatan karyawan secara emosional terhadap organisasi. Keterikatan emosional terjadi berdasarkan pengalaman yang dialami dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi saat karyawan merasa nyaman dan senang berada dalam organisasi, karyawan juga memiliki rasa percaya terhadap organisasi dan dalam tujuan organisasi karyawan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones dalam Manuel dan Rahyunda, 2020).

Komitmen afektif merupakan keinginan yang kuat tetap dengan organisasi karena ada kesamaan atau perjanjian antara nilai-nilai pribadi individu dan kelompok. Titiesari dalam Parinding (2022) juga menambahkan bahwa komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosi yang ada dalam diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan kesetiaannya pada organisasi karena memang adanya keinginan dalam diri karyawan. Menurut Umam dalam Parinding (2022) komitmen afektif berhubungan dengan keemosionalan anggota terhadap organisasinya, dan dari keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan komitmen afektif dapat berkembang dalam diri seorang karyawan karena hal itu terjadi dari adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, pentingnya tugas, keterampilan yang berbeda, timbal balik eksekutif dan keterlibatan dalam manajemen. Usia dan masa kerja dalam organisasi yang sangat positif terkait dengan keterikatan afektif karyawan yang dimiliki. Karyawan menjaga komitmen

afektif dalam organisasi sepenuhnya dengan mempercayai tugas yang dilakukan oleh organisasi, bentuk komitmen afektif merupakan kuatnya keinginan seorang karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi karena selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja tentu saja akan dituntut untuk berkomitmen dalam mamajukan perusahaan. Namun, komitmen pada perusahaan tidak datang baru saja. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti apa yang disebutkan Steers & Porter (dalam Yuwono, 2020) cukup beragam antara lain, karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2019) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. Faktor personal

Faktor personal adalah *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk

komitmen awal.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. *Non-organizational factors*

Non-organizational factors adalah *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain, jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Stress (dalam Dessler 2020) komitmen organisasi dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu:

a. Kepercayaan dan penerimaan

Kepercayaan dan penerimaan merupakan hal yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.

b. Kemauan

Kemauan merupakan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

c. Keinginan

Keinginan adalah untuk mempertahankan menjadi anggota organisasi yang berarti keinginan karyawan yang kuat untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan di luar organisasinya saat ini.

Menurut Kusmaryani (2019) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu karakteristik personal, harapan seseorang dan faktor-faktor organisasi.

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal ialah yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.

b. Harapan seseorang terhadap pekerjaan

Harapan seseorang terhadap pekerjaan adalah menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ialah seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh

mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen afektif karyawan ada beberapa yang mempengaruhi karyawan antara lain karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik), desain organisasi (desentralisasi, derajat formalitas, dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan) serta pengalaman kerja (merupakan bagian dari komponen kepuasan dari pengalaman kerja, perasaan dibutuhkan oleh organisasi, dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi).

2.1.5.2 Aspek-Aspek Komitmen Afektif

Ada banyak aspek yang membangun konstruk komitmen afektif. Komitmen afektif mempunyai tiga aspek yaitu (Suseno, 2021)

- a. Pertama, adanya keyakinan yang kuat dari tujuan yang mendukung dan nilai organisasi sangat penting. Karyawan yang percaya pada organisasi akan menghormati organisasi dan berupaya membangun kredibilitas di mata organisasi. Dalam situasi ini, karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dan siap menerima visi, misi, serta nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya mendukung secara moral tetapi juga akan menjaga integritas perusahaan. Mereka tidak akan terlibat dalam tindakan yang merugikan perusahaan dan akan menjaga

kerahasiaan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan semacam ini akan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan berusaha untuk tidak mengungkapkan atau meremehkan rahasia perusahaan dalam keadaan apapun. Dengan komitmen yang tinggi, mereka berperan sebagai pelindung dan promotor bagi organisasi, memastikan bahwa semua informasi sensitif tetap aman dan tidak disalahgunakan, serta membantu membangun reputasi positif perusahaan di mata publik dan mitra bisnis.

- b. Kedua, adanya kemauan karyawan untuk melakukan sesuatu perusahaan atas nama organisasi. Karyawan seperti itu akan melakukannya dengan menyelesaikan tugas dengan jujur dan berhasil. Penyelesaian tugas tidak dilakukan untuk pencapaian dan kemauan pribadi, namun mendahulukan organisasi atau perusahaan. Tindakan ini berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.
- c. Ketiga, adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan berusaha agar perusahaan tetap hidup atau bisa dikatakan setia. Karyawan yang loyal biasanya mau berpartisipasi dan telah bersama perusahaan untuk waktu yang relatif lama.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif

komitmen afektif merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menjaga komitmennya kepada organisasi yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan

tanggung jawab terhadap organisasi. Terdapat 5 indikator komitmen afektif menurut Meyer and Allen dalam Manuel dan Rahyunda (2020) yaitu:

1. Kesetiaan (loyalitas)
 - a. Komitmen terhadap misi perusahaan/organisasi
 - b. Produktivitas dan kinerja
2. Rasa bangga
 - a. Kepuasan kerja
 - b. Kebanggaan terhadap pencapaian perusahaan
3. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
 - a. Loyalitas dan retensi
 - b. Tingkat kebanggaan karyawan
4. Peran serta
 - a. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi
 - b. Komitmen terhadap visi dan misi perusahaan
5. Terikat secara emosional
 - a. Rasa memiliki yang kuat
 - b. Keinginan untuk berkontribusi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan

yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Santiya, Y. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Maha, 2(5), 11-22.	Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.	Tidak membahas lingkungan kerja dan menambahkan variabel kepuasan kerja.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif.
2.	Amanda, N. (2023) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Rumah Sakit Kota Yogyakarta. Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia. (2023)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap komitmen afektif.	Tidak membahas lingkungan kerja dan menambahkan kompensasi	Menggunakan variabel motivasi dan komitmen afektif.

3.	<p>Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, dan Rika Nuraisyah (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada RSU. Bhakti Rahayu Surabaya.</p> <p>Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi, 10(1). (2022)</p>	<p>Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, motivasi lebih dominan</p>	<p>Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi</p>	<p>Variabel yang di teliti sama</p>
4.	<p>Suryawan, A. F. & Septyarini, E. (2024)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(2), 708-714. (2024)</p>	<p>Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 0,043.</p>	<p>Tidak membahas motivasi kerja dan menambahkan variabel disiplin kerja, budaya organisasi.</p>	<p>Variabel lingkungan kerja dan komitmen afektif karyawan</p>
5.	<p>A Aviari & S Syahrin (2023)</p> <p>Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta.</p> <p>E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM). 2023, 3.1: 83-94</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif. Sedangkan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.</p>	<p>Menambahkan variabel kepuasan kerja dan tempat yang diteliti</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja dan komitmen afektif</p>

6.	<p>Nugroho, B. (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang.</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 23 No. 3 (2020)</p>	<p>Motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap komitmen afektif dibanding motivasi ekstrinsik</p>	<p>Tidak membahas lingkungan kerja.</p>	<p>Variabel motivasi dan komitmen afektif karyawan</p>
7.	<p>Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen afektif Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2020, 8. 1.</p>	<p>Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai badan pendapatan daerah kota manado.</p>	<p>Tidak membahas lingkungan kerja dan menambahkan variabel budaya organisasi, komunikasi organisasi</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif.</p>
8.	<p>Kusuma, R. (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Jakarta Pusat</p> <p>Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Vol. 22 No. 4 (2019)</p>	<p>Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.</p>	<p>Mengganti lingkungan kerja dengan budaya organisasi.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi dan komitmen afektif.</p>

9.	<p>Hidayat, F. (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Garut</p> <p>Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 18 No. 1 (2022)</p>	<p>Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.</p>	<p>Menambahkan variabel kompensasi</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, motivasi, komitmen afektif.</p>
10.	<p>Yani Cendriyani, (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Survey pada Perusahaan Jasa Kontruksi Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi)</p> <p>Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN. (2019)</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.</p>	<p>Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, dan beda tempat penelitiannya.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen.</p>
11.	<p>Jufrizen (2021)</p> <p><i>Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance.</i></p> <p><i>International Journal of Business Economics (IJBE), 2(2), 86-98</i></p>	<p>Motivasi tidak berperan sebagai moderasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen</p>	<p>Tidak membahas lingkungan kerja dan menambahkan budaya organisasi.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen</p>

12.	<p>Utami, R. (2020)</p> <p>Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kementerian Kesehatan RI</p> <p>Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia, Vol. 8 No. 4 (2020)</p>	<p>Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan</p>	<p>Mengganti variabel motivasi kerja dengan variabel pelatihan.</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen afektif.</p>
13.	<p>Santoso, D. (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta</p> <p>Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Vol. 25 No. 1 (2022)</p>	<p>Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.</p>	<p>Menambahkan variabel kepemimpinan</p>	<p>Variabel yang diteliti sama</p>
14.	<p>Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022, 4.4: 1013-1031.</p>	<p>Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.</p>	<p>Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan menambahkan kualitas kehidupan kerja dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi.</p>	<p>Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif.</p>

15.	<p>Stephen T.T. Teo, Tim Bentley, and Diep Nguyen. (2020)</p> <p><i>Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model</i></p> <p><i>International Journal of Hospitality Management</i>, 2020, 88: 102415.</p>	Menemukan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara HPWS, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen afektif.	Tidak membahas motivasi kerja dan menambahkan variabel keterlibatan kerja.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen
16.	<p>Samsiah, S., & Winasis, A. W. (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta.</p> <p>Majalah Ekonomi, 25(2), 35-43.</p>	Variabel budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif.	.tidak membahas motivasi kerja dan menambahkan variabel budaya organisasi dan keadilan organisasi.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen afektif.
17.	<p>Akmaluddin, A., & Darmawati, D. (2020)</p> <p>Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Visipena, 11(1), 132-145</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru	Tidak membahas lingkungan kerja dan menambahkan variabel persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah	Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen afektif.

18.	Herru Sanjaya, H. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Divisi Teknik Pt Asuransi Central Asia Kcu Duta Merlin Di Jakarta Doctoral Dissertation, Universitas Sahid Jakarta.	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.	Tidak membahas lingkungan kerja dan beda objek penelitian.	Variabel motivasi kerja dan komitmen afektif karyawan.
19.	Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif Pada Rumah Sakit SMC Samarinda Vol 13, No 1.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.	Tidak membahas motivasi kerja dan menambahkan variabel kepuasan kerja, efikasi diri.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen afektif.
20.	Triheri Sandi Naibaho (2022) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Metro	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.	Tidak membahas motivasi kerja dan menambahkan variabel persepsi dukungan organisasi.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen afektif.

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang bisa dilihat dari tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul ataupun variabel

yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa ada banyak penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sejenis, sehingga penulis bisa merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2022:95). Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara secara koseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel dependent Komitmen Afektif Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan semakin baik jika lingkungan di tempat kerja mendukung dan positif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk

memberikan yang terbaik bagi perusahaan/organisasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, penuh tekanan, atau tidak nyaman, maka tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan menurun. Karyawan mungkin akan merasa tidak puas, kurang termotivasi, dan bahkan mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan/organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami, R. (2020) yang berjudul “Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Kementerian Kesehatan RI” menyatakan bahwa, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

Selain itu, penelitian Samsiah, S. & Winasis, A. W. (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan” juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif” juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk

meningkatkan komitmen afektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesimpulan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian Utami, R. (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Penelitian Samsiah, S. & Winasis, A. W. (2020) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2019) memperkuat kesimpulan ini dengan menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan komitmen afektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Pada dasarnya, konsep motivasi itu berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respons, usaha atau inisiatif kemauan dan dorongan, serta ketahanan perilaku seseorang dalam proses pencapaian tujuan pada saat tertentu. Motivasi mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana individu memutuskan untuk bertindak, seberapa keras mereka berusaha, dan seberapa lama mereka dapat mempertahankan usaha tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini

melibatkan pemahaman tentang bagaimana mereka mengatasi hambatan dan tetap gigih dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, motivasi adalah faktor kunci yang menentukan tingkat komitmen, dedikasi, dan keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Santiya, Y. (2020) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja karyawan Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten Kerinci” turut mendukung pendapat diatas, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Herru Sanjaya, H. (2023) menyatakan tentang adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan. Karena semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan terbentuknya komitmen afektif pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Amanda, N. (2023) juga turut mendukung pendapat tersebut bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Individu yang termotivasi dari dalam diri akan merasakan kebanggaan atas organisasinya yang memberikan kesempatan pengembangan diri.

Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut adalah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian oleh Santiya, Y. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga komitmen afektif. Penelitian Herru Sanjaya, H. (2023) menegaskan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan,

semakin tinggi komitmen afektif mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Amanda, N. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, dimana individu yang termotivasi secara internal merasa bangga terhadap organisasinya yang mendukung pengembangan diri mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan.

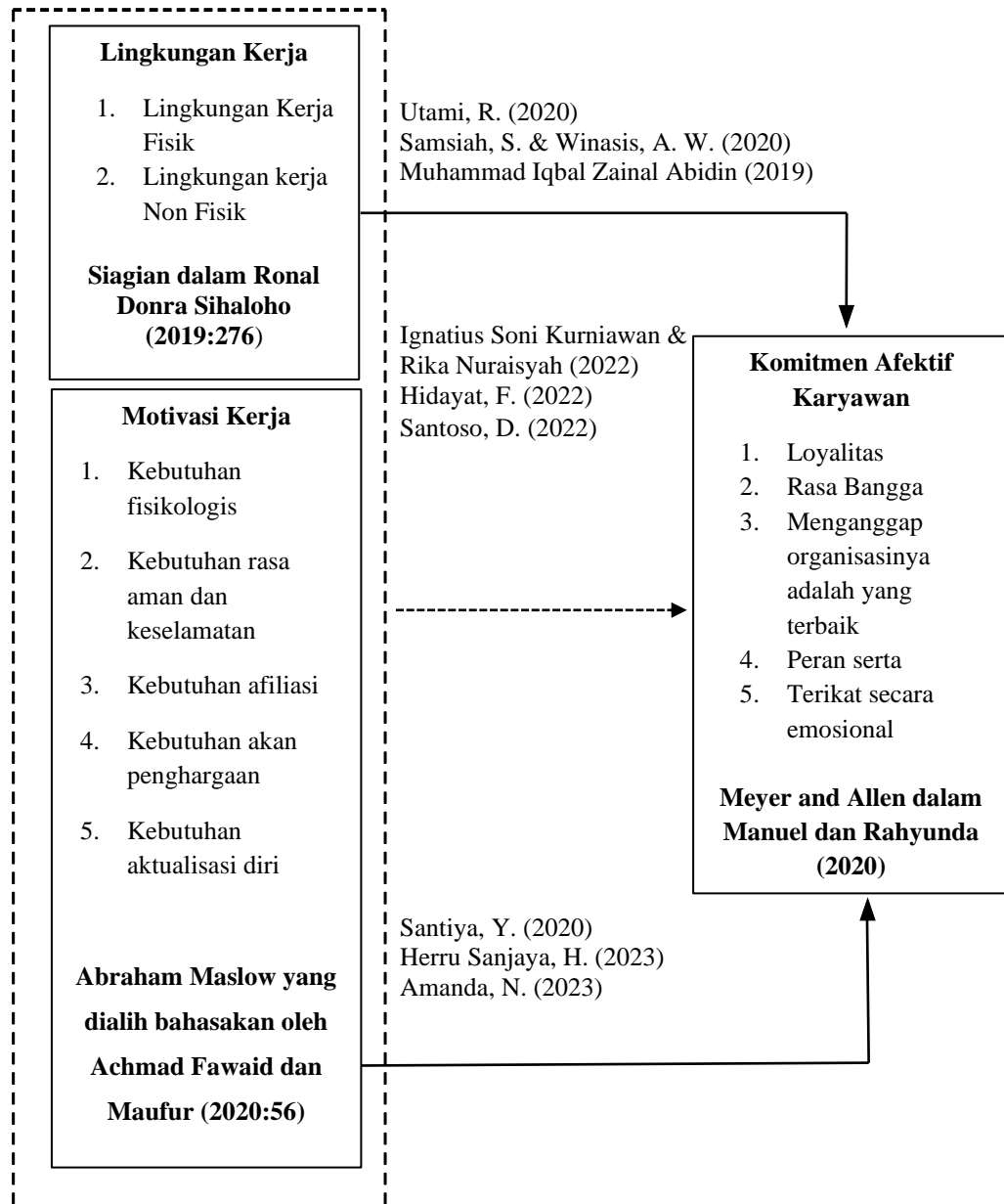
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Kombinasi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap komitmen afektif karyawan. Ketika organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif, serta secara bersamaan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai insentif, pengakuan, dan kesempatan pengembangan, maka sinergi antara kedua faktor ini cenderung menghasilkan tingkat komitmen afektif yang lebih kuat. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya akan lebih cenderung untuk merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Mereka akan memiliki rasa bangga dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kombinasi ini juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memotivasi karyawan secara efektif merupakan strategi penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Ignatius Soni Kurniawan & Rika Nuraisyah (2022) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” turut mendukung pendapat diatas, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Selain itu, penelitian yang di lakukan Hidayat, F. (2022) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Pegawai” mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian Santoso, D. (2022) juga turut mendukung pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut adalah bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, karena hal ini tidak hanya akan memperkuat komitmen afektif tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan melalui peningkatan loyalitas, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----▶ : Pengaruh secara simultan

————▶ : Pengaruh secara parsial

2.4.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan sehingga belum melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum memperoleh jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.