

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pegawai dalam organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian Pustaka ini peneliti dapat menemukan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno yaitu “Management” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai Upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pertolongan sumber daya untuk mencapai sarana secara efisien dan efektif.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan

guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

Menurut Robbins dan Coulter (2018:39), menyatakan bahwa :

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan oranglain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Menurut Afandi (2018:1) bahwa :

“Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”.

Menurut Hasibuan (2019:1) bahwa :

Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rahmawardani, D. D & Muslichah (2020:21) bahwa :

Suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu yang melibatkan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, memimpin, pengendalian dan mengendalikan sumber daya manusia dengan bertujuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Edison, dkk (2022:7) terdapat empat (4) fungsi-fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Dimana direksi

memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin ditingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil Tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Kaswan, M (2019:6) terdapat beberapa unsur-unsur manajemen diantaranya :

1. *Man* (Sumber Daya Manusia) Dalam manajemen, factor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2. *Money* (uang) Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
3. *Materials* (bahan) Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/meteri-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil ang dikehendaki.
4. *Machines* (mesin) dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
5. *Methods* (metode) Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka

hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

6. *Market* (pasar) Memasarkan produk suatu barang tentu sangat penting sebab bila barangang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam Perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur sumber daya manusia dengan menggunakan perencanaan, serta pengorganisasian agar sumber daya manusia dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “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”.

Menurut Ulfahidayati (2020:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang focus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja pada sebuah Perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan Perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Edison, dkk (2022:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan, perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam Perusahaan/organisasi berupaya untuk sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu beberapa tugas yang telah dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menunjang tugas dari manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai kegiatan yang dilakukan guna memperoleh sebuah gambaran kerja tentang fungsi-fungsi kerja dan aktivitas dari manajemen personalia. Irmayana N. W. (2022:6) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Fungsi Pokok

a. Perencanaan (*planning*)

Fungsi planning yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*staffing*)

Fungsi staffing yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan intelerasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang didalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

c. Pengarahan/penggerakan (*directing/leadership*)

Fungsi directing yaitu menggerakan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.

d. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi controlling diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan

perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2. Fungsi Operasional

a. Fungsi Pengadaan

Proses penarikan , seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan Perusahaan (*the right man in the right place*).

b. Fungsi Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua

aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka Panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan kesehatan Kerja).

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer untuk memahami sikap kerja dari masing-masing bawahannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

Menurut Hafidzi, dkk (2019:52) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja menurut McClelland dalam Suwanto (2020:161) menyatakan bahwa :

”A set of forces both from within and from outside a person that encourages people to start work behavior according to a certain format, directing, intensity and period of time”.

Sedangkan menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2022:173) motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Maka lemahnya motivasi dalam bekerja akan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja yang berdampak kepada organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan dipengaruhi 2 faktor yaitu internal dan eksternal. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk :

- a) Kompensasi yang layak
- b) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang memadai

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk mendapatkan status social yang tinggi, orang ingin mengeluarkan uang untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk pengakuan

Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh Masyarakat

5. Hasrat akan kekuasaan

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

3. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup umur disatu perusahaan.

5. Status dan tanggungjawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa, pencapaian dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:150) motivasi memiliki jenis-jenis sebagai berikut :

1. Motivasi positif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya agar termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dengan cara memberikan hadiah, karena dengan pemberian hadiah tersebut semangat bekerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi negatif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya dengan pemberian hukuman yang standar. Dengan ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek dapat meningkat karena mereka takut akan hukumannya.

2.1.3.3 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam edison, dkk (2022:174-175) ada lima (5) dimensi motivasi kerja yaitu

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)

Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terfleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, social, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari oranglain.

5. *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri)

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu hal penting yang harus berada didalam sebuah organisasi atau Perusahaan, karena dengan adanya budaya organisasi didalam suatu organisasi atau Perusahaan dapat dilihat perkembangan organisasi atau Perusahaan, dan bagaimana kondisi para pegawai menjalankannya serta menjadi sebuah pedoman untuk terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Badeni (2018:224), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Menurut Edy (2019:1-2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Edison, dkk (2022:116), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan manajer perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu nilai-nilai, asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan atau anggota untuk menghadapi masalah yang ada di organisasi atau perusahaan.

2.1.4.1 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Ganyang (2018:131-132) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

1. Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada didalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

2. Sikap

Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi didalam organisasi.

3. Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

4. Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

5. Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku, dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

2.1.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Ganyang, 2018:134) mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil resiko sampai tingkat tertentu.

2. *Attention to detail*

Setiap anggota organisasi termotivasi untuk melakukan analisis, perencanaan, dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.

3. *Outcome orientation*

Manajemen organisasi ada baiknya focus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

4. *People orientation*

Setiap keputusan dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu-individu anggota organisasi.

5. *Team orientation*

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif dan efisien penggabungan kerja individu-individu.

6. *Aggressiveness*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. *Stability*

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai dan peraturan yang berlaku diorganisasi.

2.1.4.3 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2022:129) Dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keangresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai

anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Berikut ini merupakan definisi Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh para ahli :

Robbins (2016:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Yusuf dan Syarif (2017:142) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Samsuddin (2017:61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Meyer (2018:46) mendefinisikan bahwa Komitmen organisasi adalah

konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Muhammad Busro, (2018 : 72) “Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap beradadi perusahaan atau meninggalkan perusahaan.”

Maka dari itu Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan organisasi

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018 :245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.5.2 Unsur-Unsur Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2017:74) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama karyawan

3. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori Muhammad Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi dimensi :
 - a. Kepercayaan yang kuat dalam menerima nilai dan tujuan organisasi
 - b. Loyalitas terhadap organisasi

- c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
- 2. Indikator Komitmen berkelanjutan (*Continue Commitment*) meliputi dimensi :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi dimensi :
 - a. Kemauan Bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi

Ada Juga Shaleh (2018 : 51) mengemukakan bahwa Indikator Komitmen Organisasi secara umum memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi bagian organisasi.
- 3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantulkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung

kegiatan penelitian yang sejenis. Berikut adalah penelitian-penelitian yang mengkaji variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi :

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Teti, A.R (2019) Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru JOM FISIP Vol.6. Edisi I Januari-Juni 2019	Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi dan budaya organisasi Variabel terkait menggunakan komitmen organisasi	Tempat dan objek memiliki perbedaan
2	Wahono, dkk (2023) The influence of organizational culture and motivation on employee work productivity through	Variabel Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel employee work productivity

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	organizational commitment variables at the professional certification institution of instructors and training personnel International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation Vol. 4 No. 5, 2023			Tempat dan objek memiliki perbedaan
3	Aulia, N. H dan Setio Utomo (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau) Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Budaya organisasi berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi	Varibel bebas menggunakan motivasi dan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformatif Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Juni 2020 Vol. 9, No.1			
4	Glorya, A., dkk (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado Jurnal EMBA, Vol. 8, No. 1, Januari 2020, Hal. 617-626	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi organisasi Tempat dan objek memiliki perbedaan
5	Suryati, E. P, dkk (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi dan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	JURNALEKONOMIKA45 Vol10 No.2 Juni 2023			
6	Anak Agung, G. S & I Gede, R, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud Bali E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	Variabel bebas menggunakan motivasi dan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasional	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan transformatif Tempat dan objek memiliki perbedaan
7	Suci, A, & M. Zahari (2023) Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga	Motivasi memberi pengaruh secara langsung terhadap komitmen kerja. Budaya organisasi tidak memberi pengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja. Secara simultan motivasi dan budaya organisasi memberi pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A.	Variabel bebas menggunakan motivasi dan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo Jurnal Manajemen & Sains, Vol. 8, No. 2, Oktober 2023			
8	I Nengah, A. R. S, dkk (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali) VALUES, Vol 3, Nomor 2, Tahun 2022	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variable bebas menggunakan motivasi kerja	Tempat dan objek memiliki perbedaan
9	I Dewa, N. S & A.A. Ayu Sriathi (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	Variabel bebas menggunakan Motivasi Kerja Variabel terikat menggunakan komitmen organisasional	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	pada The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018			
10	T. Nasiroh & Endang, T. W (2024) Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Super Dazzle Yogyakarta UBMJ (UPY BUSINESS AND MANAGEMEN T JOURNAL) Vol. 03, Issue. 1, Januari 2024	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan	Variabel bebas menggunakan motivasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel stress kerja dan kompensasi Tempat dan objek memiliki perbedaan
11	Rafi, N. H & Agung Subono (2024) Pengaruh Motivasi Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel iklim organisasi dan pengembangan karir Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Intervening Pada CV. Maya Antique Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB) Vol. 4, No. 1, Januari 2024			
12	Rafi, N. H & Agung Subono (2024) Pengaruh Motivasi Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Maya Antique Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB) Vol. 4, No. 1, Januari 2024	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan motivasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel iklim organisasi dan pengembangan karir Tempat dan objek memiliki perbedaan
13	Herbert, M, dkk (2023) The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Job Satisfaction On Organizational Citizenship	variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan Motivasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Work Environment dan Job Satisfaction Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaaan
	Behavior Through Organizational Commitment As An Intervening Variable In Employees In The Representative Office Of Bank Indonesia, Riau Islands Province International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration Vol.3 No. 6 2023			
14	Nilam, A. S & Siti, Z. I (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggara JEMI Vol. 18, No. 1, Juni 2018	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	Variabel bebas menggunakan Motivasi kerja Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Febsri, S & Nova, G (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.1, No. 2, Juni 2023	Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang	Variabel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Tempat dan objek memiliki perbedaan
16	I Kadek, W. S, dkk (2023) Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata,	pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Self Efficacy Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 3, No. 8, Agustus 2023			
17	Kholilatul, M, & Sumartik (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal MANAGE, Vol. 1, No. 2, Juli 2022	budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja	Varibel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan Tempat dan objek memiliki perbedaan
18	I Ketut, A. G & I Komang, A (2021) pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasional pada Artha Agung Resort and Restaurant E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, 2021	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	Variabel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasional	Penelitian terdahulu menggunakan variabel job insecurity dan lingkungan kerja Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	Marvin & Latersia, B. G (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Nusantara Auto Parts Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, Januari 2022	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel karakteristik individu Tempat dan objek memiliki perbedaan
20	Nur, S, & A. Merthayasa (2024) The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable International Journal of Social Service and Research, Vol. 04 No. 03, March 2024	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel bebas menggunakan budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	Tempat dan objek memiliki perbedaan
21	Clarissa, D, dkk (2023)	secara parsial ditemukan variabel budaya	Variabel bebas menggunakan	Penelitian terdahulu menggunakan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 6 No. 1, Januari 2023	organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.	budaya organisasi Variabel terikat menggunakan komitmen organisasi	variabel employee work productivity Tempat dan objek memiliki perbedaan

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti terdahulu, namun juga terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Peneliti melakukan penelitian kembali dengan judul yang berbeda namun variabel yang digunakan hampir sama dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti membuktikan bahwa penelitian ini tidak menjiplak penelitian terdahulu namun tetap mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang

telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran inipun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong dalam diri seseorang. Apabila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar ke hasil komitmen yang menguntungkan dan bermanfaat bagi Perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dibuktikan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh T. Nasiroh, & Endang, T. W (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Menurut Herbert, M, dkk (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul *The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment As An Intervening Variable In Employees In The Representative Office Of Bank Indonesia,*

Riau Islands Province. Menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Menurut I Dewa, N. S & A.A. Ayu Sriathi (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Nilam, A. S & Siti, Z. I (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggara. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam organisasi. Kualitas dari pegawai dapat dikembangkan didalam budaya organisasi itu sendiri. Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Maka melalui adanya budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi.

Menurut Marvin & Letersia, B. G (2022) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap

Komitmen Organisasi Pada PT.Nusantara Auto Parts. Menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Menurut I Kadek, W. S, dkk (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar. Hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut Nur, S, & A. Merthayasa (2024) dalam jurnal penelitian yang berjudul *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable*. Menyatakan bahwa Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut I Ketut, A. G & I Komang, A (2021) dalam jurnal penelitian yang berjudul pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasional pada Artha Agung Resort and Restaurant. Menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi pegawai dapat dibentuk oleh budaya organisasi dalam

berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi mampu mengarahkan anggotanya, sehingga mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja yang berdampak kepada komitmen organisasi secara keseluruhan. Sehingga motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi itu sendiri dan berdampak baik pada organisasi.

Menurut Teti, A.R (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. Menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Anak Agung, G. S & I Gede, R, (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud Bali. Menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Wahono, dkk (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul *The influence of organizational culture and motivation on employee work productivity through organizational commitment variables at the professional certification institution of instructors and training personnel*. Menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

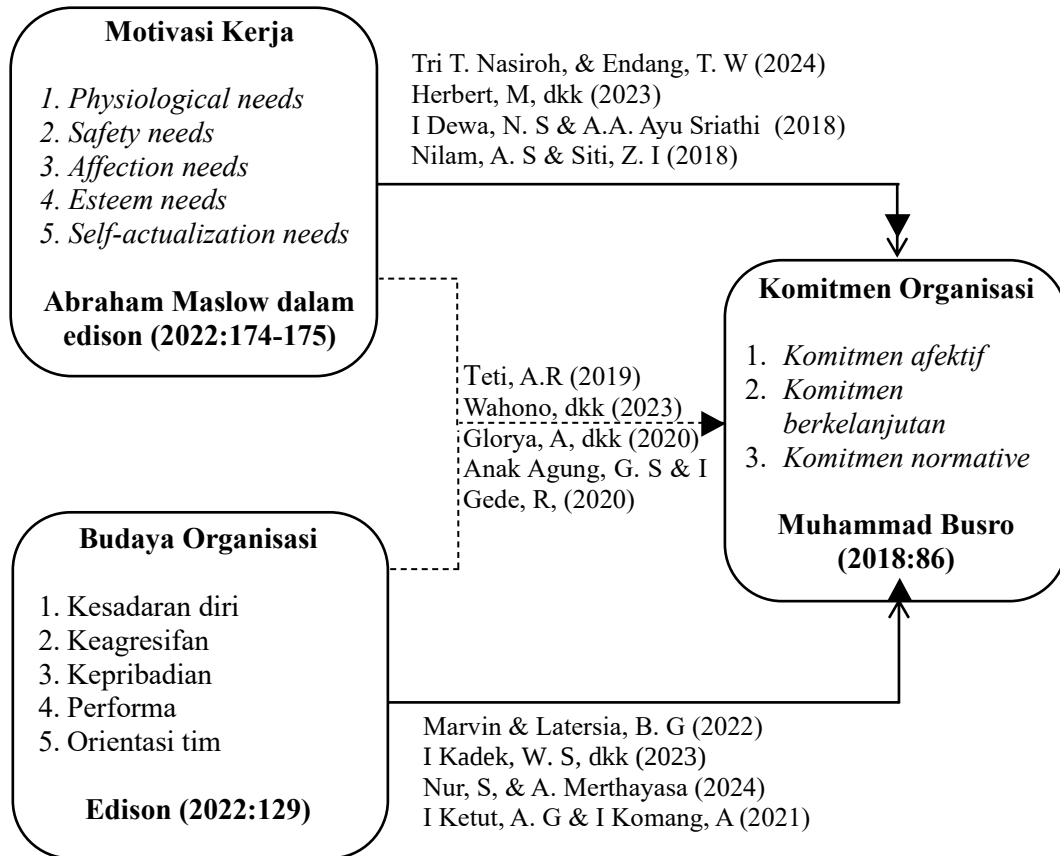
Menurut Glorya, A, dkk (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

Menyatakan bahwa Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Dengan demikian berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, menunjukan bahwa motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel *independent*/variabel bebas padda variabel *dependen*/variabel terikat komitmen organisasi. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan sebuah pradigma penelitian terkait motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam gambar 2.1.

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
- Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban atau kesimpulan sementara atas rumusan masalah yang telah dinyatakan oleh peneliti dan masih harus diuji kebenarannya, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teoritis, belum diuji lebih lanjut secara empiris yang dilakukan melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
- b. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi