

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah yang mengulas secara mendalam mengenai teori-teori, temuan penelitian, dan publikasi yang terkait dengan topik yang diteliti. Kajian pustaka juga sering disebut sebagai studi literatur atau tinjauan pustaka, yang didalamnya memaparkan landasan teori baik yang bersifat umum maupun secara spesifik yang berkaitan dengan permasalahan dan variabel penelitian.

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kajian ilmiah yang beragam, mencakup buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen dapat diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya

dalam mengelola sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya. Berikut akan dijelaskan pengertian manajemen menurut para ahli:

Menurut Griffin (2021:19) menyatakan bahwa:

“Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner”.

Menurut Robbins Stephen P & Coulter Mary (2020:37) menyatakan bahwa:

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

George R.Terry menyatakan dalam Adiatama (2020) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah tindakan mempersiapkan, mengoordinasikan, memimpin, dan mengendalikan tindakan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia”.

Henry Fayol dalam Yusuf *et al.* (2023:21) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien”.

Sehingga berdasarkan definisi manajemen diatas disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manager dalam

melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Berikut fungsi manajemen menurut Henry Fayol dalam Yusuf et.al (2023:27):

1. *Planning* (Perencanaan)

Planning (Perencanaan) merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen. Secara umum, perencanaan (*planning*) dapat diartikan suatu proses dalam menentukan sesuatu yang ingin dicapai yaitu, tujuan di masa yang akan datang serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dapat juga dimaknai perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Dengan demikian, dalam perencanaan akan terdapat sebuah aktivitas yang akan melakukan pengujian terhadap arah pencapaian, ketidakpastian, pengukuran kapasitas, dan menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, secara sederhana perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai proses penyusunan tujuan dan sasaran organisasi serta penyusunan “peta kerja” yang memperlihatkan cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi kedua dari fungsi manajemen. Pengorganisasian (*organizing*) dapat diartikan sebagai proses kegiatan dalam menyusun organisasi sesuai dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan

tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi melalui struktur organisasi.

Pengorganisasian adalah proses penghimpunan SDM, modal dan peralatan, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan upaya pemaduan sumber daya atau juga dapat diartikan pengorganisasi adalah suatu langkah dalam penetapan, penggolongan dan pengaturan dari berbagai macam kegiatan dari suatu organisasi atau perusahaan .

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Pelaksanaan adalah proses penggerakan orang- orang untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan sehingga terwujud efisiensi proses dan efektivitas hasil kerja. *Actuating* juga dapat diartikan pengarahan, pengarahan sangat diperlukan pembagian tugas terhadap setiap individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing. Pengarahan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, konsultasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu atau kelompok. Jadi, Pelaksanaan (*actuating*) dalam manajemen memiliki peran yang sangat penting, karena dengan pelaksanaan maka organisasi atau perusahaan dapat merealisasikan sebuah rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. *Controlling* (Kontrol/Evaluasi)

Pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen. Pengendalian (*controlling*) adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.

Pengendalian (*controlling*) juga dapat diartikan, suatu proses pengamatan terhadap berbagai pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menjamin agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang dihadapi. Jadi, pengendalian (*controlling*) dapat didefinisikan sebagai proses pemberian balikan (umpan balik) dan tindak lanjut perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tindakan penyesuaian apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia saat ini merupakan komponen krusial dalam setiap organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2021:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemghargaan, integrasi, retensi dan pemisahan pekerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi”.

Menurut Garry Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Menurut (Armstrong & Stephen, 2020) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”.

Menurut Ajabar (2020:5) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan,serta memotivasi dan juga memelihara sebuah kinerja yang baik didalam organisasi”.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian penghargaan, integrasi, retensi, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada bagaimana orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam organisasi, serta upaya untuk memicu, meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen

perusahaan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan berikut ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) menyebutkan ada 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, berikut penjelasannya:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan mencakup bagaimana manajemen menyusun rencana atau program dalam menyediakan pegawai secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian yaitu kegiatan membagi tugas, bidang kerja, pendelegasian, pemberian wewenang, menjalin hubungan antar bidang, hingga pengintegrasian dan koordinasi seluruh bagian organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan adalah aktivitas mengarahkan pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Manajemen SDM memiliki fungsi pengendalian, yaitu mengendalikan pegawai agar tetap mematuhi peraturan perusahaan dan dapat menjalankan rencana perusahaan dengan baik.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan mencakup kegiatan merekrut, seleksi, menempatkan, orientasi, serta induksi agar mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan.

6. Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, baik secara teknis, teoritis dan etika.

7. Kompensasi(*Compensation*)

Fungsi kompensasi adalah bagaimana memberikan imbalan jasa kepada pegawai, baik berupa finansial, barang, atau bentuk lain yang bermanfaat.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi pengintegrasian adalah suatu usaha untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan pegawai untuk membentuk kerjasama yang harmonis.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menjaga kondisi pegawai agar dapat terus bekerja dengan baik hingga masa pensiun, baik dari kondisi fisik maupun mental.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Fungsi kedisiplinan mencakup bagaimana membentuk kesadaran mematuhi aturan dan norma sosial maupun yang dibuat perusahaan.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Fungsi pemberhentian adalah tindakan untuk memutus hubungan kerja. Pemberhentian bisa karena kontrak kerja, pensiun, PHK, atau karena pegawai melanggar aturan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2019:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi maupun mencapai tujuan.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghemat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan dan memelihara

semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi dapat digambarkan sebagai gabungan keterampilan, pengetahuan dan atribut untuk menghasilkan pekerjaan/tugas dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah seperangkat karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan yang memungkinkan, dan meningkatkan efisiensi, kinerja pekerjaan. kompetensi merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seseorang dalam dunia kerja.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Berikut akan dijelaskan menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut (M. Busro, 2018) mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki”.

Menurut Spencer and Spencer dalam Wahyuadianto (2020:3) menyatakan bahwa:

“Competency as an underlying characteristic of an individual that is

causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”.

Menurut Surianto (2021:22) menyatakan bahwa:

“Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka”.

Menurut Aulia (2021) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang memungkinkan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencakup kemampuan individu untuk mengerjakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, serta faktor-faktor internal seperti sikap dan kepribadian. Dengan kompetensi yang baik, seseorang dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja, serta memenuhi standar profesional dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Wahyuadianto (2020:9) antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam

melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang telah bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.1.3.3 Jenis Kompetensi

Jenis kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Wahyuadianto (2020:7) antara lain:

1) Kompetensi dasar (*threshold competency*)

Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya

2) Kompetensi pembeda (*differentiating competency*).

Differentiating competencies adalah faktor - faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Ada beberapa dimensi dan indikator kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Wahyuadianto (2020:4):

- a. Pengetahuan (*knowledge*): merupakan informasi mengenai bidang spesifik/tertentu dengan indikator:
 - 1) Pengetahuan factual
 - 2) Pengetahuan konseptual
 - 3) Pengetahuan prosedural
- b. Keterampilan (*skill*): merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas fisik maupun mental yang diberikan dengan indikator:
 - 1) Keterampilan administrative
 - 2) Keterampilan manajerial
 - 3) Keterampilan teknis
 - 4) Keterampilan sosial
- c. Motif (*Motives*) : adalah pemikiran atau keinginan yang mendorong tindakan. Motif tersebut yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku pegawai untuk melakukan atau menjauhi suatu tindakan. Misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
 - 1) Dorongan ekonomi
 - 2) Dorongan sosial
 - 3) Dorongan psikologis
- d. Sifat (*traits*): merupakan karakter fisik dan pola respons yang konsisten apabila menghadapi situasi atau informasi tertentu, dengan indikator:
Sikap
- e. Konsep diri: merupakan sikap, nilai, atau citra diri seseorang, dengan indikator:

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Nilai-nilai pribadi

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologi di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik ini meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan/ instansi, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan/instansi. Lingkungan kerja non fisik juga atau psikis juga berperan penting terhadap kinerja pegawai, lingkungan yang bersifat batiniah dan emosional seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi juga

mempunyai andil untuk organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung kesejahteraan dan pengembangan individu maupun tim. Adapun beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Enny (2019:56) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas”.

Menurut Siagian (2019:56) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Menurut Sedarmayanti (2019:25) menyatakan bahwa:

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

Menurut Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup faktor fisik seperti fasilitas kerja, peralatan, pencahayaan, dan kondisi lingkungan lainnya, serta faktor non-fisik seperti

hubungan antar karyawan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019:57), secara umum bahwa lingkungan kerja itu dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi beberapa kategori sebagai berikut:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan bawahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:28) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu 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.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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

temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan

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 menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat pada karyawan yang berdampak pada perusahaan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019:59) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi 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 karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Instansi tersebut

c. Fasilitas

Fasilitas dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh suatu Instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti

tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

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 terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2019:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

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

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

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

c. Kerjasama antar 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.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi .

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam mengelola sebuah organisasi, komitmen pegawai menjadi faktor penting yang selalu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Hal ini disebabkan karena komitmen pegawai mencerminkan sejauh mana kesetiaan dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Dengan mengetahui tingkat komitmen pegawai, manajemen dapat menilai seberapa besar pegawai mendukung organisasi dan berniat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Berikut akan dijelaskan menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Armstrong & Taylor, (2020:185) menyatakan bahwa:

“Commitment refers to attachment and loyalty. It is associated with the feelings of individuals about their organization”.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Mansiz, 2024) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”.

Menurut Allen & Meyer dalam Wardhana (2024:209) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perasaan seseorang yang menunjukkan kesetiaan serta keterlibatannya terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen ini mencakup keinginan individu untuk berkontribusi secara maksimal, memberikan usaha terbaik, serta bertahan dalam organisasi. Komitmen juga mencerminkan tanggung jawab, loyalitas dan kerelaan bekerja keras demi tujuan bersama.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2024) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah:

- a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Komitmen organisasi

Dimensi dan indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer dalam Wardhana (2024:202) yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi

karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai yang sama dengan indikator:

- 1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
- 2) Loyalitas terhadap organisasi, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi
- 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

b. **Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)**

Suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi dengan indikator:

- 1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
- 2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

c. **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Perasaan wajib pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi dengan indikator:

- 1) Kemauan bekerja
- 2) Tanggung jawab memajukan organisasi

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini diukur berdasarkan pencapaian atau hasil yang diperoleh dari pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun. Sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai memiliki peran penting dalam mencapai kinerja yang maksimal. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar peluang instansi untuk meraih keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor utama penentu kesuksesan instansi. Berikut penjelasan mengenai kinerja oleh beberapa pendapat ahli:

Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2021:67) menyatakan bahwa:

“Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Priansa (2020:269) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Oleh karena itu maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau

perusahaan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan fungsi yang diberikan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2019:70) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job Design

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja pegawai Menurut Jhon Miner dalam Mangkunegara (2019:72) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Ketepatan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
- b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kemampuan bekerjasama secara tim

5. Inisiatif

Inisiatif dalam diri sebagai anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Inisiatif dalam mengambil tindakan
- b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori-teori hasil dari berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang terjadi sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. penelitian terdahulu sangat penting dimana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Fokus penelitian terdahulu pada penelitian ini yang dijadikan acuan adalah terkait dengan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap komitmen dan dampaknya pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang penulis dapatkan melalui internet. Tabel 2.1 berikut menunjukkan penelitian terdahulu yang dipakai pada penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Abdul Munajat, Muhammad Idris, Muh. Said (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene Sparkling Journal Of	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen, kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Metode penelitian Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Management, Vol. 1 No. 1 2022 https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjmd/article/download/3330/1623/7126			
2	Alfian, Ricky (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Journal Of Management, Vol. 8, Issue 1 2025 https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8120	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja Lokasi penelitian
3	Bayu Indra Setia dan Erry SR. Pangestu (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan	Menggunakan variabel kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dampaknya Pada Kinerja Pegawai</p> <p>(Jurba Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 13 No. 2, Agustus 2020)</p> <p>https://doi.org/10.23969/jrbm.v13i2.3763</p>	<p>secara parsial baik langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>		
4	<p>Edi Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo (2021)</p> <p>The Influence Of Comeptence, Compensation And Leadership Style On Perfomance Through Job Satisfaction At The Inspectorate General Of The Ministry Of Agriculture</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 3 2021 https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1666			
5	Em Yusuf Lis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta (2022) The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performace With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh International Journal Of Economic, Business, Accounting,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel pengembangan karir dan motivasi Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Agriculture Management And Sharia Administration Vol. 2 No. 2, 2022 https://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/download/191/177/410			
6	Ilham, Mulyadi Hamid, St. Rukaiyah (2024) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara Jurnal Online Manajemen, Vol. 4 No. 2 Agustus 2024	Secara bersama-sama kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel motivasi Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.58191/jomel.v4i2			
7	<p>Jessica Melyana Br Manalu, Zulfina Adriani, Sumarni (2024)</p> <p>Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi</p> <p>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 2, Juni 2024</p> <p>https://doi.org/10.55606/jupima.n.v3i2.3878</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel disiplin kerja</p> <p>Lokasi penelitian</p>
8	<p>Joko Mulyono (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja</p>	<p>Metode penelitian</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah</p> <p>Jurnal Progress Administrasi Publik, Vol. 1 No. 2, November 2021</p> <p>https://doi.org/10.37090/jpap.v1i2.502</p>	<p>kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>dan kinerja pegawai</p>	
9	<p>Lisa safirah bella Donna, Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2024)</p> <p>The Effect Of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variabel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa koitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel koitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel beban kerja dan keterlibatan pegawai</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dinasti International Journal Of Digital Business and Management, Vol. 5 No.2, February (2024) https://doi.org/10.31933/dijdbm.v5i2.2192</p>			
10	<p>Lovi Hartono, Islamuddin (2024)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa Di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma</p> <p>Jurnal Fokus Manajemen, Vol. 4, No. 1 Mei 2024 https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5792</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Lusi Sartika, Fatimah, Diah Isnaini Asiati (2022)</p> <p>The Effect Of Competence, Job Placement And Job Satisfaction On Employee Perfomance At The Regional Office VII BKN</p> <p>International Journal Of Business, Management, and Economics Vol. 3 No. 3 August 2022 https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i3.752</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel penempatan kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Metode Penelitian</p> <p>Lokasi penelitian</p>
12	<p>M Adhitya Ramadhan, Muhammad Masreal Ma'ruf, Irawan, Sukiyem, Rizky Syahrianto Yunus Helmy NST, Sri Gustiana Pane (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang</p> <p>Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah Vol. 4 No. 2, November 2022 https://scispace.com/pdf/pengaruh-kompensasi-kompetensi-dan-komitmen-organisasi-351jz6ix.pdf</p>	positif terhadap kinerja pegawai		
13	<p>Muhammad Irhan Adam, Abadi Sanorsa, Arik Subiani (2020)</p> <p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta</p>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	<p>Tidak meneliti variabel pendidikan dan pelatihan</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bundowoso</p> <p>JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 10 No. 1 Juni 2020 https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3393</p>			
14	<p>M Retno Prima Kurnianingsih, A.A Media Martadiani, Ida Bagus Agung Dharmanegara (2024)</p> <p>The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Influence Of The Physical Work</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi</p> <p>Komitmen organisasi</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel budaya organisasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Environment And Organizational Culture On The Performance Of Perumda Pasar Argha Nayottama Employess, Buleleng District</p> <p>International Journal Of Enviromental, Sustainability And Social Science Vol. 5 No. 2 Maret 2024</p> <p>https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i2.1036</p>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai		
15	<p>Moh. Rizal, Hedy Vanni Alam, Lisda L. Asi (2023)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pendidikan Kota Gorontalo Jurnal Impliah Manajemen Dan Bisnis, Vol.5 No.3, January 2023 https://ejournal.u ng.ac.id/index.p hp/JIMB/article /download/1821 6/5658			
16	Mecca Diane C. Rosal a, Stilo Floyd Schneiderb (2024) Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment towards Employee Performance among Employees of LGU Tagum and Asuncion International Journal of Research Publications	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja	Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan budaya organisasi Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol.143, Issue.1, 28 February 2024. http://dx.doi.org/10.47119/IJRP1001431220246134			
17	Nuriyanti, Ahmad Firman, Badaruddin (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang Jurnal The Manusagre Vol. 1 No. 4 Juni 2023 https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/download	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel motivasi kerja dan beban kerja Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	d/4016/2119/9425			
18	<p>Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia e- ISSN:2745-7257 Vol. 3 No. 4 Desember 2022</p> <p>https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jebaku/article/download/1920/1924/5183</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kompensasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	<p>Anak Agung Ayu Asih Eriani, I Wayan Widnyana, I Wayan Sujana (2023)</p> <p>The Role of Competence and Organizational Culture in Determining Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance Bali Provincial Department of Industry and Trade</p> <p>International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Vol.11 Issue 03 2023 http://dx.doi.org/10.18535/ijprm/v11i03.em8</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>Menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel budaya organisasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>
20	<p>Rudi Yanto Rambu Padang, Adriana Madya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi,</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Marampa, Dina Ramba (2024)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja</p> <p>Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 5(2) 2024 :8839-8847 https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5680</p>	<p>kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>lingkungan kerja dan kinerja pegawai</p>	
21	<p>Della Septia Trianita, Herry Krisnandi, Kumba Digidowiseiso (2024)</p> <p>The Effect of Competence,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel motivasi</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Motivation, and Physical Work Environment on the Performance of Depok City Regional Secretariat Employees</p> <p>International Journal of Social Service and Research Vol. 04, No. 01, January 2024 https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.690</p>	<p>terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Depok.</p>		
22	<p>Sandra Aris Wagiyono, Abadi Sanosra dan Toni Herlambang (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berperan sebagai</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja, kompetensi, komitmen dan kinerja pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 10 No. 2, Desember 2020 https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4107</p>	<p>mediator yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.</p>		
23	<p>Shuci Nabilla Puteri, Sulistyandari, Rahayu Setianingsih (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Baru</p> <p>Economics, Accounting and Business Journal Vol. 2 No. 2 Mei 2022 https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/articl</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel kepuasan kerja</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	e/download/339/69/1050			
24	<p>Verly Z. Rogi, Femmy Tasik, Wehelmina Rumawas (2024)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Bitung</p> <p>Jurnal Administasi Bisnis, Vol. 14, No. 3 Desember 2024 https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/download/60264/48507/150564</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen oraganisasi. Serta kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel penempatan kerja</p> <p>Lokasi penelitian</p>
25	<p>Yoga Dwi Anugrahadi, Gendut Sukarno, Ika Korika Swasti (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi</p>	<p>Meneliti variabel kompetensi dan komitmen</p>	<p>Tidak meneliti variabel knowledge sharing</p> <p>Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>The Effect Of Knowledge Sharing and Copetence On Commitment At The Pubmsda Office Of Sidoarjo Regency</p> <p>Journal Of Economics and Business Vol. 11 No. 3 (2022) https://doi.org/10.34308/eqjen.v11i03.1069</p>	terhadap komitmen		

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada permasalahan kompetensi dan lingkungan kerja yang kurang optimal di Badan Pendapatan Daerah

Provinsi Jawa Barat, yang berdampak pada rendahnya komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Kurangnya kompetensi, baik dalam aspek pengetahuan maupun keterampilan, dapat menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta fasilitas yang belum memadai dapat menurunkan motivasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Ketika kedua faktor ini tidak terpenuhi dengan baik, komitmen pegawai terhadap organisasi cenderung menurun, yang tercermin dari rendahnya keterikatan mereka dengan instansi tempat mereka bekerja. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi kurang optimal, baik dari segi kualitas pekerjaan maupun inisiatif dalam menjalankan tugas.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk menganalisis bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji serta memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya peningkatan kompetensi pegawai dan perbaikan lingkungan kerja guna memperkuat komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.1 Hubungan Kompetensi dan Lingkungan Kerja

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam konteks tempat kerja. Kompetensi pada dasarnya adalah kemampuan atau bakat yang dimiliki setiap individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan, dimana kompetensi meliputi pengetahuan,

keterampilan dan sikap. Sementara itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja bersifat timbal balik. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mencari lingkungan kerja yang menantang dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka agar dapat beradaptasi dan berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyono, 2021) dan (Rudi Yanto Rambu Padang, Adriana Madya Marampa, 2024) bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi, sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu, memainkan peran krusial dalam membentuk komitmen organisasi. Individu yang kompeten cenderung merasa lebih percaya diri dan berharga dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki serta keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan instansi akan memperkuat keyakinan individu bahwa mereka mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi instansi tempat mereka bekerja. Keyakinan ini akan mendorong mereka untuk terlibat secara emosional dengan instansi, yang merupakan salah satu dimensi penting dari komitmen organisasi,

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2020), (Rogi, 2024) dan (Anugrahadhi et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang kompeten merasa lebih percaya diri dan mampu berkontribusi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan mereka terhadap organisasi.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan rasa memiliki pada pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen pegawai. Komitmen organisasi sendiri merupakan sikap positif pegawai terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, loyalitas terhadap instansi dan kesediaan untuk bekerja keras demi kemajuan instansi.

Peran lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan juga sangat krusial. Lingkungan yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, seperti pelatihan, penghargaan atas pencapaian, serta pengakuan terhadap kontribusi individu, akan menumbuhkan rasa loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, karena mereka melihat organisasi sebagai tempat yang mendukung pertumbuhan mereka. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi bukan hanya pada kenyamanan fisik tetapi juga pada

bagaimana organisasi membentuk nilai dan budaya yang mendukung hubungan yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alfian & Ricky, 2025), (M Retno Prima Kurnianingsih, A.A. Media Martadiani, 2024) dan (Hartono & Islamuddin, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Kombinasi antara pegawai yang kompeten dan lingkungan kerja yang positif akan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang kompeten merasa dihargai dan diakui atas kemampuan mereka, sementara lingkungan kerja yang positif memberikan mereka rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi dan bekerja di lingkungan yang positif akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang paling tinggi. Kompetensi yang kuat memungkinkan individu untuk berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja, sementara lingkungan kerja yang positif memberikan wadah bagi individu untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi mereka. Kombinasi antara kompetensi dan lingkungan kerja yang positif ini akan menciptakan rasa saling percaya dan keterikatan yang kuat antara individu dan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Organisasi yang mampu mengelola kompetensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki keunggulan dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif, loyal, dan berdedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wagiyono et al., 2020) bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri ataupun dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja pegawainya buruk maka tujuan perusahaan yang sudah ditargetkan sebelumnya akan lebih sulit tercapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir dalam Rakhmalina (2021) adalah kompetensi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, disiplin kerja.

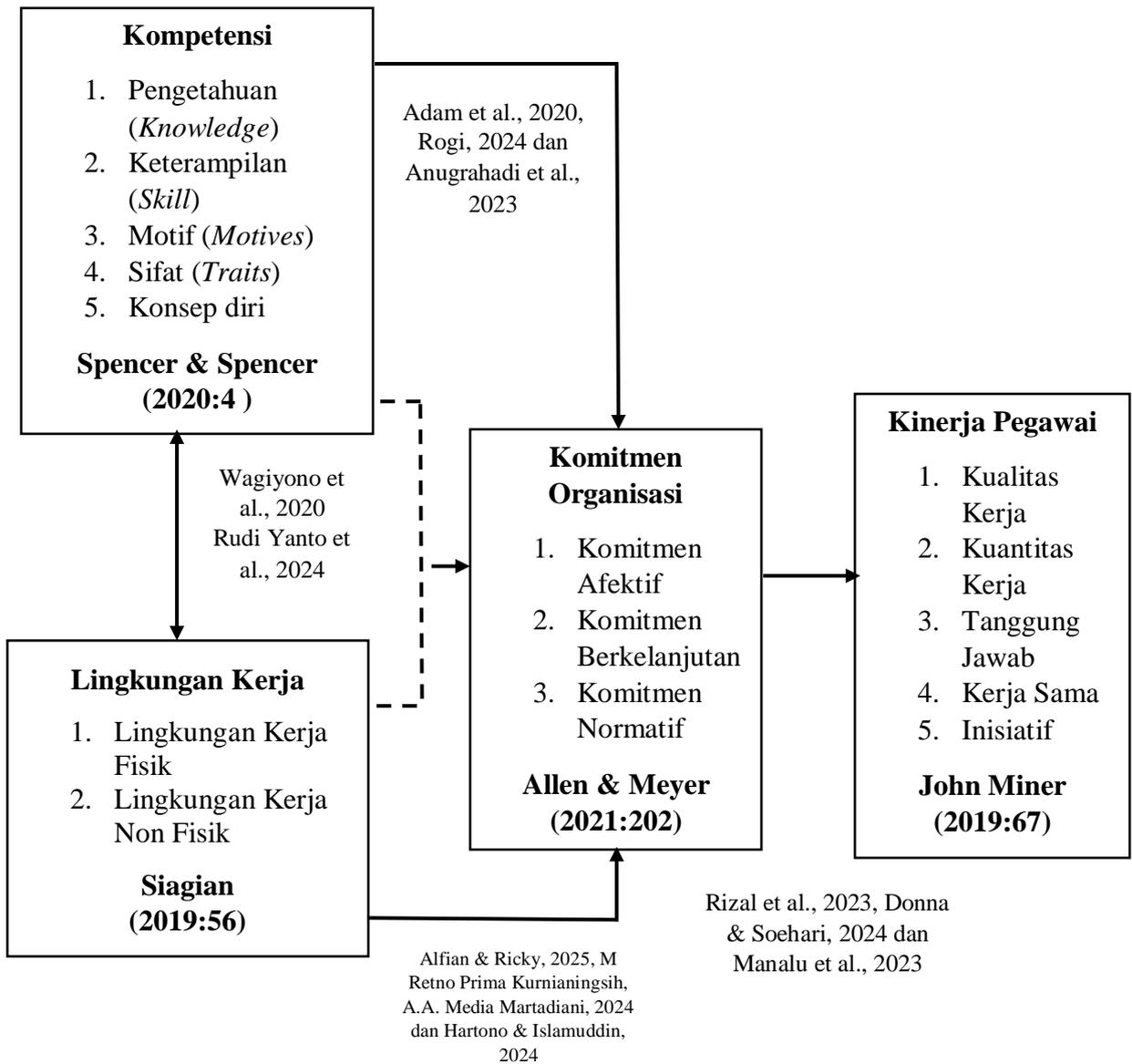
Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesi dan organisasi tempatnya bekerja menjadi hal yang sangat penting. Komitmen di lingkungan kerja memiliki kaitan yang erat dengan relasi antara pegawai dengan pekerjaan serta

tujuan suatu organisasi. Manajemen yang efektif pada pegawai dapat membangun komitmen yang kuat, memastikan bahwa pegawai terikat dan berkinerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi juga mempengaruhi perilaku dan sikap mereka selama bekerja di dalam organisasi.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang diteliti sebelumnya oleh (Rizal et al., 2023), (Donna & Soehari, 2024) dan (Manalu et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pemikiran yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk rumusan hipotesis, berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan paradigma penelitian dibawah ini sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

- > = Parsial
- - - - -> = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenrannya. Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai

2. Secara Parsial

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.