

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri.

Perilaku organisasi adalah sebuah studi yang mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Untuk meringkas definisi tersebut, perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:5)

Menurut Thoha (2014:5) Perilaku Organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Menurut Mulyadi (2015:11) Perilaku organisasi adalah aktualisasi dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.2 Karakteristik Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011:9), Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu :

1. Perilaku

Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi, oleh karenanya harus mampu memahami perilaku berbagai individu dan organisasi.

2. Struktur

Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.

3. Proses

Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi meliputi, komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi adalah agar berbagai proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Organisasi

Menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) mengatakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi perilaku organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja memengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dalam suatu individu dipengaruhi oleh hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2. Pengurangan Kealpaan

Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

3. Penurunan *Turn over*

Turn Over yang dimaksud adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.

4. Peningkatan Produktifitas

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam suatu organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu sikap maupun tingkah laku seseorang kepada organisasi yang berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan sebuah keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Sutrisno (2011:118)

Menurut Griffin (2008:15) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah organisasi tersebut (Robbins, 2008:100-101).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahana di organisasi.

2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Robbins 2008 : 69), yaitu:

1. *Affective commitmen* (komitmen afektif)
Terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan)
Muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau juga pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. *Normative commitmen* (komitmen normatif)
Timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, pegawai tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:155), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

- a. Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan dan karakteristik personal.

- b. Faktor organisasi, meliputi kesempatan kerja, supervision, dan goal *consistency organizational*.
- c. Faktor yang bukan dari dalam organisasi, meliputi ada tidaknya alternatif pekerjaan lain atau bergabung dengan organisasi lain.

2.2.4 Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Von Glinow (2010:270), beberapa cara untuk membangun loyalitas terhadap organisasi yaitu sebagai berikut :

1. *justice and support*

Yaitu dimana dalam suatu organisasi harus bisa memenuhi kewajiban karyawan dan memenuhi nilai-nilai kemanusiaan yaitu seperti sopan santun, keadilan, dan sebagainya. Organisasi harus selalu mendukung kesejahteraan terhadap karyawan-karyawannya.

2. *shared values*

Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa nilai-nilai yang ada pada diri mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi, cenderung memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi.

3. *trust* (kepercayaan)

Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lainnya dalam situasi yang melibatkan resiko. *Trust ialah* menempatkan rasa yakin terhadap orang lain maupun kelompok, selain itu kepercayaan merupakan hasil timbal balik, misalnya yaitu karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawan dengan tugas dari perusahaan Ketika mereka telah mempercayai pemimpinnya.

4. *organizational comprehension*

Hal ini berhubungan dengan pengetahuan karyawan terhadap organisasinya. Organisasi sebaiknya memastikan karyawannya untuk mengetahui dengan jelas dan dan juga secara lengkap mengenai organisasi tersebut, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu *up to date* dengan perkembangan organisasi, mempelajari sejarah

organisasi, memberikan informasi mengenai rencana-rencana dikemudian hari, dan lain sebagainya.

5. *employee involvement*

Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen efektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam sebuah keputusan yang mengarah terhadap kemajuan dan masa depan perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2017:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung supaya dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Afandi (2016:53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, penelitian ini mengambil definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung supaya dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan ataupun organisasi.

2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki beberapa dimensi seperti halnya yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2011: 26) yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:28) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan kemampuan karyawan, diantaranya yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan serta kelancaran kerja. Oleh maka itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga menyebabkan adanya kendala dan juga banyak mengalami kesalahan, serta pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga

tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

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. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

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.

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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

6. 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.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

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. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.3.4 Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2011:183) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja : Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja : Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4 Kinerja Individu

2.4.1 Definisi Kinerja Individu

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Hasibuan, 2013:10). Kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi (Simbolon dan Anisah, 2013:65). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah tampilan kerja tentang bagaimana dan apa yang dikerjakan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembankan padanya.

2.4.2 Dimensi Kinerja Individu

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target
Target ialah salah satu indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan ataupun jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas ialah elemen yang terpenting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas serta ketepatan waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Individu

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang karyawan dalam melakukan setiap tugas pekerjaannya. Menurut Kaswan (2016:11), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam literature manajemen, yaitu :

$$\text{Performance (P)} = \text{Ability (A)} \times \text{Effort (E)} \times \text{Support (S)}$$

1. Kemampuan
Kemampuan mencerminkan talenta dan ketrampilan karyawan, yang meliputi intelengensi, keterampilan interpersonal, pengetahuan pekerjaan, minat dan karakteristik kepribadian.
2. Usaha yang dilakukan
Antara lain meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, pergantian karyawan dan desain pekerjaan.
3. Dukungan organisasi
Faktor ini meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif, yaitu mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

2.4.4 Indikator Kinerja Individu

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengungkapkan bahwa indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora (2016/ 3)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam	Variabel Bebas : 1 Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3Komitmen Organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20 for Windows	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Telkomsel Customer Service Batam.
2.	Muchamad Ressa Farizk (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja TERHADADA	Variabel Bebas: 1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

(Lanjutan)

		P Kinerja Karyawan Medis	Variabel Terikat: Kinerja karyawan		terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya berarti benar dan tidak didasarkan secara kebetulan.
3	Abd. Halim (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu	Variabel Bebas : 1.Kecerdasan Emosional 2.Kepuasan Kerja 3.Komitmen Organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dengan korelasi pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha, selanjutnya dilakukan juga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas data.	Kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu

(Lanjutan)

4	Catheria Rosally dan Yulius Jogi (2015)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Bebas : 1. Konflik Peran 2. Ketidakjelasan Peran 3. Komitmen Organisasi Variabel Terikat ; Kinerja karyawan	Survey dan menggunakan teknik analisa regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
5	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009: 31-37)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Variabel Bebas : 1. Komitmen Organisasi 2. Kepuasan Variabel Terikat ; Kinerja karyawan	Menggunakan teknik nonprobability sampling.	Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

(Lanjutan)

6	Marsel Mario Minggu Victor P. K. Lengko ng Farlane S. Rumok oy (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado	Variabel Bebas : 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi Variabel Terikat ; Kinerja karyawan	analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Honorata Ratnawati Dwi Putranti , Megawati, Setyobudi (2018/7)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol	Variabel Bebas : 1. Budaya Kerja 2. Komitmen Organisasi Variabel Terikat ; Kinerja karyawan	Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20	Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi baik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Veronica Aprillia D.S (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap	Variabel Bebas : 1. Lingkungan Kerja. 2. Disiplin Kerja tim 3. Komitmen Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi

(Lanjutan)

		Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang	Variabel Terikat : Kinerja Karyawan		klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian
9	Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Bebas : 1.Pengaruh Penempatan Pegawai 2. Motivasi 3.Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.	Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Yessica Nathania (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya.	Variabel Bebas : 1.Pengaruh budaya organisasi 2. Komitmen organisasi Variable Terikat : 1.Kinerja karyawan	Analisi Regresi Linier dan Analisi statistik deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Lanjutan)

					baik secara parsial maupun simultan
--	--	--	--	--	-------------------------------------

2.6 Hubungan antar variabel

2.6.1 Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Koefisien pada variabel ini yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen terhadap kinerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam” hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan memengaruhi pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan et al (Rautisa dan Rahmawati ,2012:89) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh Smith (Ciptodiharjo, 2013:56) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang terhadap kinerja pegawai produksi.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

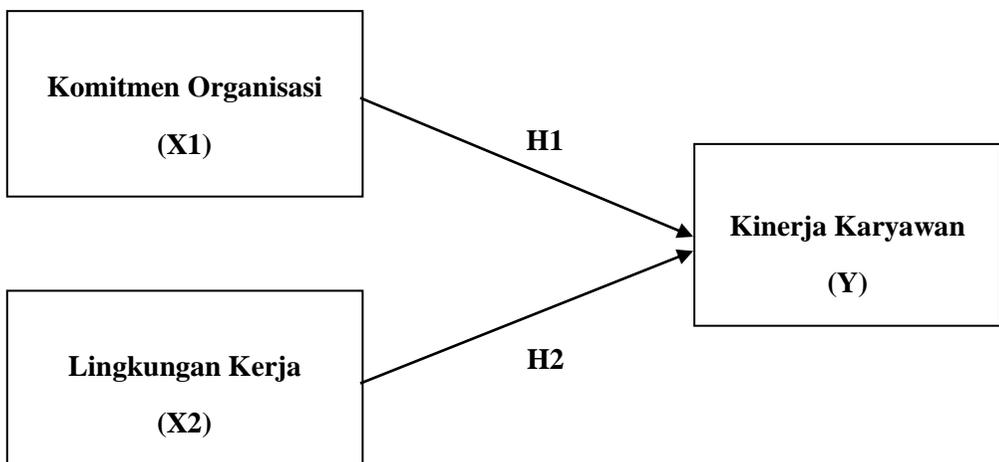
Menurut Ardana (2012:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Muchamad Ressa Farizka (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis” hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna supaya mencegah kejenuhan kerja serta kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Triastuti dkk, 2018:23)

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

Variabel *Independent* (Bebas) :

- a. Komitmen Organisasi (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel *Dependent* (Terikat)

- a. Kinerja Karyawan (Y)

2.8 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:99).

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.
- H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.