

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KAJIAN TEORI

Budaya organisasi, menurut Robbins & Judge dalam Maryati (2018), didefinisikan sebagai sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi, yang membedakan atau membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Lingkungan kerja, menurut teori Alex S. Nitisemito (1992:183) dalam Widodo (2022) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Komitmen organisasi, menurut Mathias dan Jackson (2001) dalam Busro (2018: 71), didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap berada di dalamnya. Beberapa teori yang disebutkan di atas dipilih karena isi dan asumsi mereka sesuai dengan apa yang dibahas peneliti dalam penelitian mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak pada komitmen organisasi.

a. Definisi Budaya

Menurut Hari (2019:4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

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

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability an skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi

2.1.1 LINGKUNGAN KERJA

a. Definisi Lingkungan Kerja

Ekawati (2022) mengatakan lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, dan apa yang terjadi di sekitar mereka memengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja karyawan di tempat kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015) dalam Mahesa et al., (2023) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan karyawan, yang mana terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan, yang mana lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
4. Penerangan, bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup yang dimulai dari pengadaan ventilasi.
6. Keamanan, yang mana lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Simarmata, dkk (2021:31), indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.
- b. Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling tidak enak diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- c. 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 kelancaran dalam bekerja.

2.1.2 KOMITMEN ORGANISASI

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016:431) dan Widyanti (2020), komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku seseorang yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi, dan setia terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai perwujudan kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi.

Menurut Rahmanendra dan Suhardi (2019), sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan sebuah organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya ditunjukkan oleh komitmen organisasi.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Tuasikal, 2022) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasional tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati Bersama.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018, Hal. 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

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

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan adanya penelitian ini, yaitu :

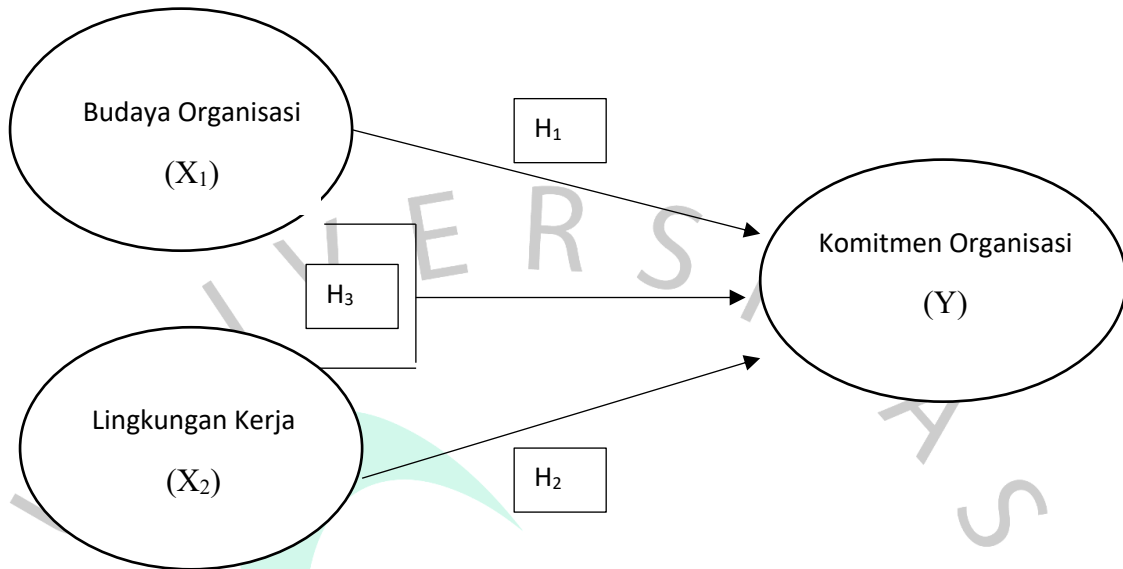
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Pengarang	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan	Daslim, et al., (2022)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei.	Hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.	Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2	Pengaruh <i>job insecurity</i> , budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar	Arsuta & Mashyuni, (2021)	<i>Job Insecurity</i> , Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional.	Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Penelitian ini terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.	Penelitian ini membahas pengaruh <i>Job Insecurity</i> , budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.
3	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan OCB terhadap komitmen organisasi di Titik Terang Konveksi	(Amien Rais Tanjung & Prayekti, 2022)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, OCB, Komitmen Organisasi.	menggunakan metode pendekatan metode kuantitatif.	Penelitian ini terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.	Penelitian ini membahas pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan OCB terhadap komitmen organisasi.

Sumber: Website Jurnal

2.3 KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berfikir Menurut Sugiyono, (2019:55) yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Secara teori perlu dijabarkan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Peneliti (2023)

Berdasar model kerangka berpikir diatas, penelitian ini memiliki tiga variable yaitu variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan komitmen organisasi sebagai variabel (Y) yang diuraikan sebagai berikut :

1. **Budaya Organisasi** menjadi variabel independen atau sebagai variabel variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
2. **Lingkungan Kerja** menjadi variabel independen atau sebagai variabel variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
3. **Komitmen Organisasi** menjadi variabel dependen atau sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan.

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amien Rais Tanjung & Prayekti, (2022). Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Daslim et al., 2022). Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: H1: Budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y)

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsuta & Mashyuni, (2021). Bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi.

H2: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y)

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daslim et al., 2022) Bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y)