

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian ini dapat diperkuat dengan merujuk pada beberapa jurnal sebelumnya. Berikut adalah beberapa jurnal yang sudah dipublikasikan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Panggabean et al (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli	Variabel Independen: (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Stres Kerja Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. 3. Stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli.

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2.	Fajar & Luturlean, n.d. (2023).	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Jakarta.	Variabel Independen: (X1) Work Life Balance (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif, dan Analisis regresi linier berganda	1. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Jakarta. . 2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Jakarta.
3.	Fauziyyah & Rohyani (2022)	Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen	Variabel Independen: (X1) Self Efficacy (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Work Discipline Variabel Independen: (Y) Kinerja Karyawan	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, Analisis regresi linear berganda	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Work discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.
4.	Musyaya et al., n.d. (2016).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Gula Lestari Nganjuk.	Variabel Independen: (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Lestari Nganjuk 2. Lingkungan Kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Lestari Nganjuk.

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
5.	Izzah Nidaul, Novita Rini, dan Baby Poernomo (2019)	The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung.	Variabel Independen: (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Karakteristik Pekerjaan Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daliatex Kusuma in Bandung. 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daliatex Kusuma in Bandung.
6.	Anggraini Willy (2022)	The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang	Variabel Independen: (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kepuasan Kerja Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Sinar Sosro Palembang. 2. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.
7.	Jatmiko Enggar Dwi, n.d. (2015).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik)	Variabel Independen: (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasional Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik. 2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik.

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
8.	Anggapradja & Wijaya, (2017)	Effect Commiment Organization, Organizational Culture and Motivation to Performance of Employees	Variabel Independen: (X1) Komitmen Organisasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Motivasi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda	1. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti 2. Budaya organisasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti 3. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti
9.	Nts Venny Fraya Hartin (2023)	The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Sentosa Deli Mandiri Medan	Variabel Independen: (X1) Komitmen Organisasi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Deli Mandiri Medan.
10.	Manopo Feron Elkana, Wiliam Agustinius dan Areros dan Danny David Samuel Mukuan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch	Variabel Independen: (X1) Lingkungan Kerja (X2) Komitmen Organisasional Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan	Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda	1. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch 2. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch

Sumber: Penelitian Terdahulu dan data diolah 2024

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang disebutkan diatas, terdapat adanya kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rancangan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diantaranya:

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pangabea et al (2021), Fajar dan Lurlean, n.d (2023), Musyaya et al, n.d (2016), Izzah Nidaul, Novita Rini dan Baby Poernomo (2019), Anggraini Willy (2022), Fauziyyah dan Rohyani (2022), Jatmiko Enggar Dwi, n.d (2015), Anggapradja dan Wijaya (2017), Nts Venny Fraya Hartin (2023) memiliki persamaan yang dapat dilihat dari variabel serta metode penelitiannya. Dimana variabel bebasnya sama – sama membahas mengenai Lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel terikatnya sama – sama membahas mengenai Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dapat dilihat dari objek penelitiannya dan tahun penelitian.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berasal dari kata *job performance* yang artinya suatu pencapaian hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan untuk mencapai hasil yang sebaik – baiknya bagi perusahaan.

Menurut Setiawan & Khurosani (2018) “Kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) yang dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Kinerja merupakan “Seseorang yang telah mencapai hasil kerja dari

melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan ketepatan waktu dan pengalaman yang cakap”. Menurut As’ad (2012) Kinerja merupakan “Kesuksesan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaanya”. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh As’ad, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk jabatannya. Peningkatan kinerja perorangan (*Individual Performance*) kemungkinan besar juga akan berdampak pada Kinerja perusahaan (*Coorporate Performance*) secara keseluruhan, karena keduanya memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi.

Menurut Mangkunegara (2018: 67) Kinerja (prestasi kerja) merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kasmir (2019:184) juga mendefinisikan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Kinerja mengacu pada standar pencapaian yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu, sehingga bagi mereka yang berhasil mencapai standar yang telah ditetapkan dapat dinilai berdasarkan kinerja yang unggul bagi karyawan yang memenuhi standar dan kinerja yang kurang memuaskan bagi karyawan yang tidak mencapai standar.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah Prestasi yang diraih melalui pencapaian hasil pekerjaan dalam segi kualitas dan kuantitas, yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang mereka emban dalam waktu yang telah ditetapkan. Dari hasil kerja nantinya akan disesuaikan

berdasarkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan melalui standar kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merujuk pada keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu seseorang yang menguasai bidang pekerjaannya akan menghasilkan hasil kerja yang sangat baik.
3. Rancanagan kerja, Suatu pekerjaan yang telah direncanakan dengan baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan efisien.
4. Kepribadian, Setiap individu memiliki karakteristik atau sifat yang unik dan beragam.
5. Motivasi kerja adalah usaha untuk menginspirasi serta memberi semangat kepada seseorang agar menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini dorongan yang kuat akan memotivasi karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya.
6. Pemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memberikan arahan, mengatur, serta memberi bimbingan kepada karyawannya agar melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka.
7. Gaya kepemimpinan menggambarkan pendekatan seorang pemimpin dalam menangani atau mengarahkan bawahanya.
8. Budaya perusahaan adalah kesetiaan organisasi terhadap kebiasaan atau standar yang telah ditetapkan, yang diharapkan dapat diikuti oleh semua karyawan.

9. Kepuasan kerja, Pekerjaan yang baik akan dihasilkan oleh karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menyukai pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja meliputi ruangan, sarana dan prasarana, serta interaksi kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan menjadikan lingkungan kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap berada dalam pekerjaan.
12. Komitmen, kesediaan seorang karyawan untuk melaksanakan kebijakan atau peraturan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini, komitmen adalah bentuk keterlibatan untuk menjalankan kesepakatan yang telah disetujui, dengan melaksanakan perjanjian tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan merasa menyesal jika melanggar kesepakatan.
13. Disiplin kerja, Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Menurut Mangkunegara (2018), Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (Pengetahuan + Keterampilan). Dengan demikian, seseorang yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata, telah menempuh pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan terampil dalam melakukan tugasnya, maka mereka akan memiliki peluang yang lebih tinggi untuk meraih pencapaian kerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat dijelaskan suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian bagi mereka yang mempunyai sikap positif terhadap situasi pekerjaannya akan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, sementara yang berpandangan sebaliknya akan kurang termotivasi.

2.2.1.3 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Miswanto (2019) antara lain:

1. Kualitas Kerja

Pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan target dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada banyaknya tugas yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang sering diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Menurut Hasibuan (2012), mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.
2. Kehadiran, mengukur jumlah kehadiran karyawan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
3. Peraturan perusahaan, pedoman yang disusun oleh perusahaan yang mencakup persyaratan kerja dan peraturan seperti aturan tentang gaji dan lingkup pekerjaan.
4. Komunikasi, atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan performa yang optimal.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan menjalankan aktivitas bekerja (Danang, 2015). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Dari berbagai pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Suatu hal yang berada di sekitar para pekerja, serta memiliki keterkaitan langsung dengan mereka, yang kemudian akan memengaruhi aktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Sedarmayanti (2013) menyatakan secara keseluruhan bahwa lingkungan pekerjaan dapat dibagi menjadi dua komponen utama yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang mungkin akan berdampak pada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kondisi kerja yang penuh kedamaian dan harmonis, di mana interaksi antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antar karyawan yang saling mendukung. Suasana kerja yang harmonis seperti ini dapat membawa kenyamanan bagi karyawan, yang nantinya akan meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja non fisik merupakan “Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, menurut Nitisemito (2019) Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan situasi yang mendukung kerjasama antara pimpinan, bawahan, dan rekan sekerja yang memiliki tingkat jabatan yang setara. Menurut Widodo (2014) “Lingkungan kerja merupakan suatu diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan

pekerjaan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi”. Enny (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi sehubungan dengan interaksi kerja, termasuk interaksi dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini lebih menekankan pada variabel lingkungan kerja non fisik, karena pentingnya suatu perusahaan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendukung, dengan suasana kebersamaan yang erat di antara karyawan. Dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019), faktor – faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik mencakup:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan mereka senantiasa memberikan arahan, pertimbangan, dan penghargaan kepada mereka.
2. Kerja sama antar kelompok merujuk pada seberapa baik seorang karyawan merasakan adanya kerjasama yang efektif antar berbagai kelompok di tempat kerja.
3. Kelancaran komunikasi merujuk pada seberapa baik karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka serta lancar baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2019: 105), terdapat lima faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Faktor lingkungan sosial melibatkan aspek keluarga, seperti struktur keluarga, jumlah anggota, dan tingkat kesejahteraan, Dalam hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor status sosial, dalam hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi posisi atau jabatan seorang karyawan maka akan semakin besar juga keleluasaan yang dimilikinya dalam mengambil keputusan.
3. Faktor hubungan kerja dengan perusahaan, Dalam hal ini bisa dilihat dari hubungan kerja antar rekan kerja dan karyawan dengan atasan.
4. Faktor sistem informasi mencakup hubungan kerja dalam perusahaan akan berjalan dengan baik melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif memungkinkan hubungan yang harmonis, pemahaman bersama, dan pencegahan perselisihan di lingkungan perusahaan.
5. Faktor kondisi psikologis mencakup perasaan bosan dan keletihan saat bekerja. Kebosanan kerja bisa terjadi karena perasaan yang tidak menyenangkan, kurang bahagia serta perasaan lelah yang muncul.

2.2.2.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Astadi Pangarso (2015) lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja setingkat, faktor yang memengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan adalah dengan adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan suasana kebersamaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan, keterkaitan antara pimpinan dengan bawahannya harus dijaga dengan baik dan didasarkan pada saling menghargai satu sama lain, Dalam hal ini akan menciptakan rasa hormat di antara semua individu yang terlibat.

3. Kerjasama antar karyawan, Kerja sama antar karyawan di dalam suatu perusahaan harus dipertahankan dengan baik karena dalam hal ini dapat berdampak pada kinerja mereka. Apabila kerja sama antar karyawan berjalan dengan lancar, maka karyawan akan menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2012), indikator - indikator yang dapat digunakan untuk menilai lingkungan kerja non fisik antara lain :

1. Hubungan kerja antar karyawan, adalah suatu kondisi dimana terjadi interaksi antara sesama rekan kerja di dalam perusahaan.
2. Hubungan kerja antar atasan dengan bawahan adalah Hubungan kerja yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

2.2.3 Komitmen Organisasional

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2016) “Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) merupakan Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi”. Dalam hal ini karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung bertahan lebih lama dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya. Priansa (2018) juga mengungkapkan bahwa “Komitmen Organisasional mengacu pada identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja”. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung lebih stabil dan produktif, membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Moorhead (2017) Komitmen Organisasi mencerminkan sikap karyawan terhadap pengetahuan dan keterikatan dengan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa sebagai anggota yang setia pada organisasi, mengesampingkan ketidakpuasan dan melihat diri mereka sebagai bagian yang penting dari organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan “Komitmen Organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentudan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah sikap loyalitas karyawan untuk tetap terikat dengan organisasi, yang didasari oleh keyakinan untuk berkontribusi mencapai tujuan organisasi dan tidak mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Edison dkk (2018) terdapat berbagai faktor yang berperan dalam memengaruhi komitmen organisasional, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor logis, karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan karena mereka menganggap adanya pertimbangan logis, seperti memiliki posisi jabatan yang strategis dan penghasilan yang mencukupi serta kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.
2. Faktor lingkungan, karyawan merasa terikat pada perusahaan karena suasana lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berinovasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan artinya karyawan memiliki harapan untuk berkarir dan berkesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
 4. Faktor ikatan emosional, artinya karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat. Mungkin karena suasana kekeluargaan di lingkungan kerja atau pelayanan yang baik dari organisasi dapat juga karena memiliki hubungan kerabat / keluarga.
- Menurut Hasibuan (2015) terdapat lima faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, di antaranya:

1. Faktor kesadaran yaitu keadaan jiwa seseorang yang mempertimbangkan ketetapan hati serta keyakinan hati.
2. Faktor aturan yaitu wewenang penting yang harus ditaati dan diawasi dalam sebuah organisasi.
3. Pendapatan yaitu seseorang menerima imbalan atas tenaga dan juga pikiran yang telah di curahkan untuk organisasi.
4. Kemampuan dan keterampilan yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan menghasilkan barang yang diharapkan oleh organisasi.
5. Sarana pelayanan yaitu fasilitas yang menjadi alat utama untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan individu yang berhubungan dengan organisasi.

2.2.3.4 Indikator – Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Spik Aleksandra (2016) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Adalah tingkat keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi yang terkait dengan keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Berkaitan dengan keyakinan suatu perasaan karyawan tentang kewajiban atau tanggung jawab terhadap perusahaan. Karyawan akan tetap bekerja karena merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan sehingga mereka tidak akan berpindah pada perusahaan lain.

3. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*)

Mencerminkan kepedulian akan adanya kerugian apabila meninggalkan perusahaan dan apa yang harus dikorbankan untuk tetap terus bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena jika mereka merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan atasan, mereka cenderung akan bekerja lebih efisien. Dengan demikian, lingkungan yang mendukung akan

meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang nantinya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Panggabean Devika, Dhita Adriani Rangguti, Hotvialina Damanik, Ray Bestary S. Ginting, dan Elisabeth Batneviah Angelia (2021), Fajar & Luturlean, n.d. (2023), Musyaya et al., n.d. (2016), Anggraini Willy (2022), serta Izzah Nidaul, Novita Rini, dan Baby Poernomo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen yang terjadi di dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini komitmen menjadi tolak ukur dan motivasi yang menjadikan seorang karyawan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan berpartisipasi secara optimal dalam pekerjaannya, yang kemudian akan meningkatkan kepedulian mereka terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya kepedulian karyawan dapat menurunkan keinginan mereka untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat memberikan feedback atau timbal balik yang negatif kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jatmiko Enggar Dwi, n.d. (2015). Indra Taruna Anggapradja dan Ronny Wijaya (2017), Venny Fraya Hartin

Nts (2023). Parera (2021) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

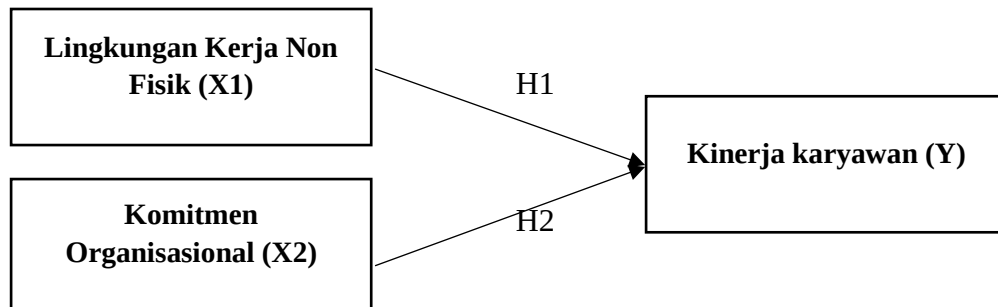
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, kajian teori serta dukungan dari penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut:

Setiap perusahaan pasti megharapkan kinerja karyawannya terus meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memahami penyebab dari menurunnya kinerja karyawan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tenaga kerja yang baik, karena tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis serta terjalinnya hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan dapat menjalankan komitmen dalam organisasi dengan baik maka akan dapat membangun kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi. Sebaliknya apabila komitmen yang dimiliki karyawan rendah dalam hal ini akan menimbulkan rasa kurang peduli terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan menurun. Semakin besar komitmen yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Pentingnya memberikan kerangka berpikir sebagai landasan pemahaman penelitian agar dapat memudahkan peneliti. Berikut Gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta – fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka dan dasar teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) PT. Indo World Mojokerto.

H2: Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) PT. Indo World Mojokerto.