

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Sumber Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Nurkardina, 2020)  Jurnal Ilmiah Mahasiswa  Link : <a href="http://repository.ub.ac.id/182738/7/Ar dini%20Nurkardina.pdf">http://repository.ub.ac.id/182738/7/Ar dini%20Nurkardina.pdf</a>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota  <b>Variabel :</b>  X1 : Lingkungan Kerja X2 : Beban Kerja  Y : Komitmen Organisasional	Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS  <b>Hasil Penelitian :</b>  1. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional.  2. lingkungan kerja yang memiliki nilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.  3. Beban kerja yang memiliki nilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja

			berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2	(Abdi & Susanti, 2019)  Skripsi STIE KPB Padang  Link : <a href="https://osf.io/4d9hq/download">https://osf.io/4d9hq/download</a>	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Belibis Pariaman  <b>Variabel :</b> <b>X</b> : Karakteristik Individu <b>Y</b> : Komitmen Organisasi	Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan SPSS  <b>Hasil Penelitian :</b> Hasil penelitian ini karakteristik individu (X) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y)
3	(Apriliana et al., 2021)  Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan  Link : <a href="http://103.8.12.68/index.php/jbmk/article/view/404">http://103.8.12.68/index.php/jbmk/article/view/404</a>	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  <b>Variabel :</b> <b>X1</b> : Stres Kerja <b>X2</b> : Lingkungan Kerja <b>Y</b> : Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS  <b>Hasil Penelitian :</b> 1. stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM kota Magelang, 2. lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM kota Magelang.
4	(Ardiansyah et al., 2021)  Skripsi Universitas Palembang	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12  <b>Variabel :</b>	Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS  <b>Hasil Penelitian :</b> Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa

	<p>Link :</p> <p><a href="http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/73/">http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/73/</a></p>	<p><b>X</b> : Komitmen Organisasi</p> <p><b>Y</b> : Kinerja Karyawan</p>	<p>komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara persial.</p>
5	<p>(Lim, 2021)</p> <p>Skripsi Universitas Batam</p> <p>Link :</p> <p><a href="http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/808">http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/808</a></p>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas</p> <p><b>Variabel :</b></p> <p><b>X1</b> : Karakteristik Individu</p> <p><b>X2</b> : Lingkungan Kerja</p> <p><b>Y</b> : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS</p> <p><b>Hasil Penelitian :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. karakteristik individu secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
6	<p>(Darmawan et al., 2021)</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam</p> <p>Link :</p> <p><a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/3703">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/3703</a></p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia</p> <p><b>Variabel :</b></p> <p><b>X1</b> : Lingkungan Kerja</p>	<p>Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS</p> <p><b>Hasil Penelitian :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,</li> <li>2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,</li> </ol>

	<p><b>X2</b> : Pengembangan Karir</p> <p><b>Z</b> : Komitmen Organisasi</p> <p><b>Y</b> : Kinerja Karyawan</p>	<p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim,</p> <p>4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim,</p> <p>5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim.</p> <p>6. Hasil uji sobel menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim melalui komitmen organisasi.</p>
--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2023

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

(Simamora, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2015) mengemukakan bahwa "*Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*". (Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat).

Menurut (Kasmir, 2014), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut (Edy, 2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut peneliti dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Manusia**

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Zainal, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal).

8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaiantujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2014) menyatakan bahwa "*performace is output derives from processes, human otherwise*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Menurut peneliti dapat simpulkan kinerja merupakan suatu penilaian periodic atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

## **b. Indikator Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indicator kinerja, diantaranya:

### 1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

### 2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

### 3) Umpan

Balik Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

#### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap

mental yang siap secara psiko fisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2015) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### 3. Karakteristik Individu

#### a. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah cirri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Menurut Panggabean karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut (Rahman, 2013) karakteristik individu adalah cirri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkaiterat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan menurut (Robbins, Stephen and Coulter, 2015) karakteristik individu adalah cara memandang keobyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Menurut peneliti dapat simpulkan karakteristik individu merupakan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah, serta bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Selain itu, karakteristik individu juga dapat diartikan sebagai

cara seseorang memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

#### **b. Indikator Karakteristik Individu**

Menurut (Rahman, 2013) indikator Karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

##### 1) Minat:

Minat adalah kecenderungan atau ketertarikan seseorang terhadap suatu hal atau aktivitas tertentu. Minat yang kuat pada suatu bidang dapat memengaruhi seseorang untuk lebih memperdalam pengetahuannya dan memperbaiki keterampilannya dalam bidang tersebut.

##### 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan:

Sikap mengacu pada pandangan seseorang terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan yang dihadapi. Sikap yang positif dapat membantu seseorang untuk memotivasi diri dan mencapai tujuan yang diinginkan.

##### 3) Kebutuhan individual:

Kebutuhan individual adalah kebutuhan atau harapan seseorang terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, seperti kebutuhan akan pengakuan, keamanan, atau pengembangan diri.

4) Kemampuan dan kompetensi:

Kemampuan dan kompetensi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam bidang tertentu. Kemampuan dan kompetensi yang baik dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan karirnya.

5) Pengetahuan tentang pekerjaan:

Pengetahuan tentang pekerjaan meliputi pemahaman seseorang tentang tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaannya, serta pengetahuan tentang industri dan pasar kerja yang terkait.

6) Emosi, suasanahati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai:

Emosi, suasanahati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai seseorang dapat memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak dalam situasi tertentu. Emosi dan suasana hati yang positif serta keyakinan dan nilai-nilai yang baik dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan dan sukses dalam karirnya.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang meliputi lingkungan fisik (lingkungan sekitar tempat kerja) maupun lingkungan non fisik (diluar tempat kerja) yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dalam menjalankan berbagai tugas. Menurut (Alex, 2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Afandi, 2016), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut peneliti dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerjanya. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh (Alex, 2015) yaitu sebagai berikut

##### 1) Suana kerja

Suasananya kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi 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 memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) 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

### c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti :pusatkerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaranmekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisikini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

#### **5. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan (Griffin, 2013) mengatakan bahwa Komitmen organisasi

(*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

(Stephen, 2016) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Wibowo, 2014) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Menurut peneliti dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

#### **b. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa ada tiga Indikator komitmen organisasional, yaitu :

##### 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

*Affective commitment* yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

*Continuance commitment* yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

*Normative commitment* yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai – nilai yang dimiliki.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

(Wibowo, 2014), menyatakan bahwa memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional dan didalamnya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu:

1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan).

Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan\* para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2) *Shared values* (nilai bersama).

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

3) *Trust* (kepercayaan).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

4) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5) *Employee involvement* (pelibatan pekerja).

Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.



### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 1. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Komitmen Organisasi

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana

menyesuaikan perubahan yang terkaiterat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu yang baik seorang karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada munculnya komitmen organisasi, sehingga karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap komitmen oragnisasi yang terlihat paa penelitian terdahulu yang dilakuka oleh (Abdi & Susanti, 2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Belibis Pariaman yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kemitmen organisasi.

## **2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkunga kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada komitmen oraganisasi dalam melakukan pengambilan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Nurkardina, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **3. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja**

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkaiterat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu yang baik seorang karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja yang baik, sehingga karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kinerja yang terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lim, 2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

### **4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Lim, 2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **5. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja**

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **6. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi**

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu yang baik seorang karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja yang baik, didukung dengan komitmen organisasi yang baik sehingga karakteristik individu dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja, yang terlihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021) dan (Lim, 2021) sehingga komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening.

## **7. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh pada kinerja kemudian didukung dengan komitmen organisasi sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Darmawan et al., 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia sehingga komitmen oraganisasi mampu menjadi varaibel intervening.



#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah
3. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah
6. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi

TEBING TINGGI