

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi adalah sebagai berikut: *“The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership,* yang artinya bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.1.2 Indikator Komitmen Organisasi

Porter *et.al.* dalam Amin, Yusnita, Ibrahim, & Muda (2013) menyebutkan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. *Acceptance.*

“A strong belief in and acceptance of the organization’s goals and values”, yang berarti bahwa penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Artinya adalah ada kesesuaian

antara nilai yang dianut oleh karyawan dengan organisasi. Apabila karyawan merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi keinginannya, maka karyawan akan memberikan sepenuhnya komitmen terhadap organisasi.

2. *Willingness.*

“A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization,” yang berkaitan dengan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi. Karyawan dapat merasa bertanggung jawab untuk membangun organisasi dan merasa senang dengan organisasi.

3. *Maintain.*

“A strong desire to maintain membership in the organization” yang berarti keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan mem-perkokoh kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Hal ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, dan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kesimpulan dari pengertian lingkungan kerja fisik di atas adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainnya.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari.

2. Temperatur di tempat kerja

Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan

5. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang mendengarkan suara yang bising. Dengan terganggunya konsentrasi ini akibat dari kebisingan yang terjadi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan/kekeliruan dan kerusakan, sehingga berpotensi merugikan perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat meminimalisir atau menghilangkan suara bising yang muncul di sekitar kantor.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan, serta menimbulkan beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan karyawan sehingga akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan.

8. Tata warna ditempat kerja

Tata warna yang tepat akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dekorasi yang bagus dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang tinggi begitu juga sebaliknya.

10. Musik ditempat kerja

Musik akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan yang nyaman dengan adanya musik maka hal ini akan membantu dalam penyelesaian pekerjaannya, akan tetapi bagi karyawan yang tidak nyaman dengan adanya musik hal ini hanya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan betul-betul jika ingin menggunakan musik ketika jam bekerja berlangsung.

11. Keamanan di tempat kerja

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi.

12. Hubungan atasan dengan bawahan

Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan output yang tinggi.

13. Hubungan sesama rekan kerja

Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu pula sebaliknya.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja fisik menurut Sunyoto (2012), adapun indikator lingkungan kerja fisik tersebut yaitu:

1. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Kebisingan

Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

3. Suhu udara

Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang sesuai diinginkan karyawan dapat membantu memberikan rasa nyaman untuk berkerja.

5. Pewarnaan

pewarnaan yang tepat akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

6. Keamanan.

Keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang melakukan pekerjaan.

Indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Siagian (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat di atas, Sutrisno (2014) mengutip pendapat Handoko (1992) menyakatan bahwa kepuasan

kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Wilson,2012).

Kepuasan kerja menurut Hamli (2016) adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016).

Menurut Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison et al., (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Pemaparan tentang pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Wexley dan Yuki (Bangun 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya, Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018) ada empat faktor:

- 1) Rekan kerja yang mendukung individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.
- 2) Penghargaan yang sesuai Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.
- 4) Pekerjaan yang menantang Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan

pekerjaannya.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. 39
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.4 Penelitian Terdahulu

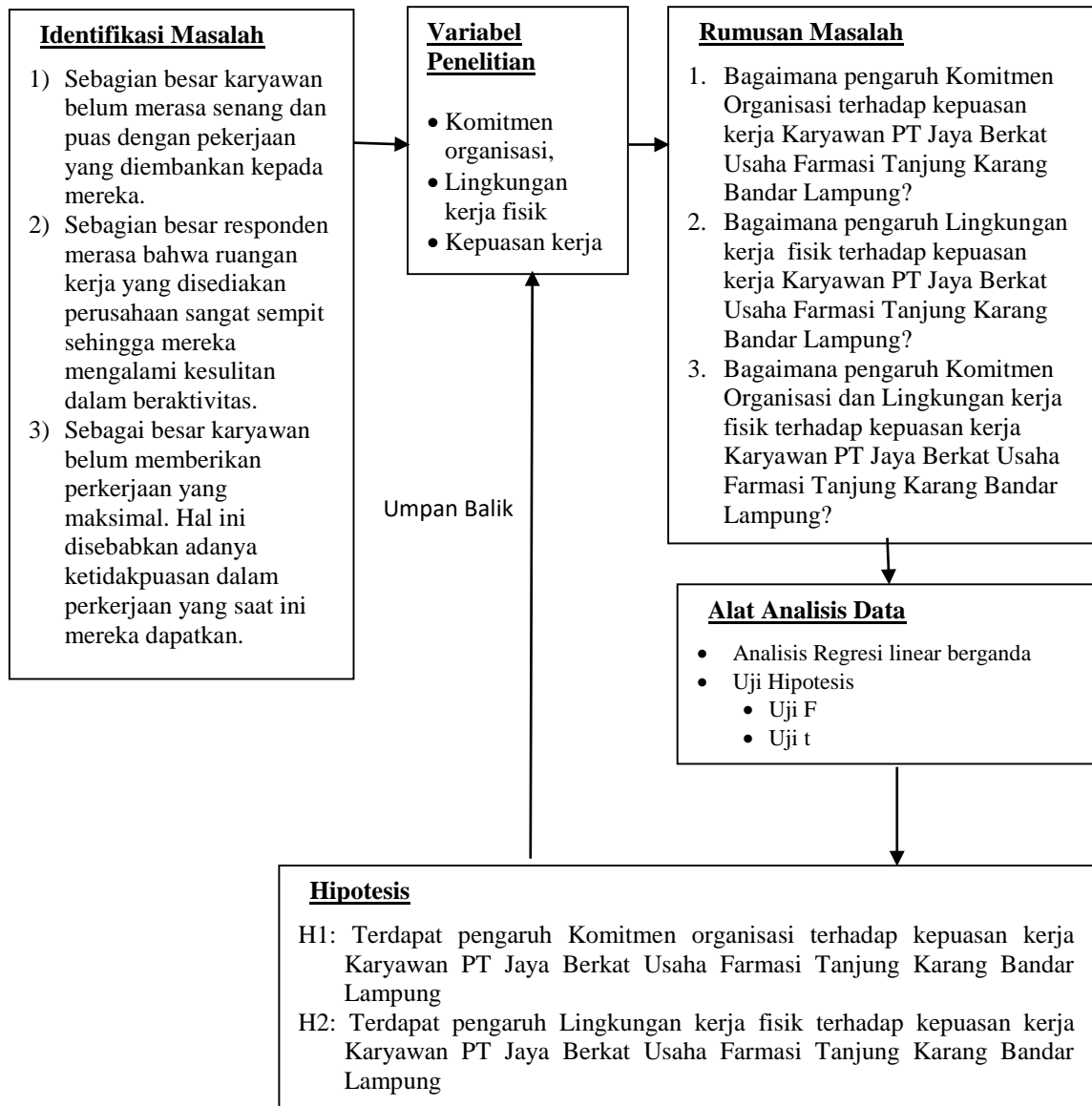
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis Data Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros	Metode: deskriptif Analisis Data: Regresi Linier Berganda Analisis Data: Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian jalur analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan asil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Pratama, Bagas and Zunaidah, Zunaidah and Hadjri, M. Ichsan. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.	Metode: deskriptif Analisis Data: Regresi Linier Sederhana Analisis Data: Uji t	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.
3.	Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek	Metode: deskriptif Analisis Data: Regresi Linier Berganda Analisis Data: Uji t Uji F	(1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek
4.	Ernest Rumbang Dr. Wahdiyati Moko, SE., MM. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bukalapak.com)	Metode: deskriptif Analisis Data: Regresi Linier Berganda Analisis Data: Uji t Uji F	Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Bukalapak dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. mempengaruhi kinerja karyawan.
5.	Agustin Basriani (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru)	Metode: deskriptif Analisis Data: Regresi Linier Berganda Analisis Data: Uji t Uji F	Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru.

Sumber: Data diolah tahun 2021

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 kerangka pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Nur dan Bambang (2016) menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian kuantitatif merupakan kembangan dari telaah teoritis sebagai jawaban sementara dari masalah atau pertanyaan penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris.

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi adalah sebagai berikut: *“The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership,* yang artinya bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kemal Wahyudi, *et.al* (2021) yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, dan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pratama, *et.al* (2021) yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian Kemal Wahyudi, *et.al* (2021) yang menjelaskan bahwa Komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Diduga Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.