

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2015) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang dipahami, dianut, dan dipegang oleh satu kelompok sehingga dapat membedakan dengan organisasi lain yang berada dalam lingkungan yang beragam.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- b. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.

- e. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko
Sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci
Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi Hasil
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- d. Orientasi terhadap Orang Tim
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan
Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Zahriyah, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- a. Norma
Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma

bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi (Lubis, 2018).

Quality Of Work Life merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya (Anggraini, 2019). Menurut Ayal (2019) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Saleh (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja, kepuasan yang di maksud disini ialah mengacu pada seberapa jauh pekerja merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya serta berbagai faktor lain yang mendukung di lingkungan kerja seperti dukungan atas teman sekantor.
- b. Tempat kerja, disini lebih mengacu pada faktor yang menyebabkan terjajinya stress di lingkungan kerja, seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin untuk mengalami stress dan pada ahirnya pekerja mengalami kualitas hidup yang buruk.
- c. Jam kerja, lama periode kerja di anggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para pekerja.
- d. Kondisi lingkungan kerja, kualitas hidup kerja para petugas sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.
- e. Keadilan di tempat kerja, kondisi tempat kerja juga diketahui mampu mempengaruhi pekerja. Keadilan di tempat kerja mengacu

pada seberapa adil perusahaan atau pimpinan dari memberikan hak dari para perkerja.

2.2.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. **Kompensasi yang tepat dan adil**
Penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima.
- b. **Lingkungan kerja yang aman dan sehat**
Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi.
- c. **Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja**
Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat seutuhnya. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

d. Interaksi sosial ditempat kerja

Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Apakah karyawan mencapai identitas personal dan kepercayaan diri dikarenakan keadaan di tempat kerja yang bebas dari prasangka, *egalitarianism* (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang suportif, rasa kebersamaan antara grup, dan juga perasaan terbuka antar karyawan

e. Hak-hak pegawai dalam kantor.

Sejauhmana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi (*privacy*). Mungkin terdapat banyak variasi untuk memperluas pengertian ini, termasuk juga budaya organisasi yang menghargai keleluasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan adanya kesempatan untuk mengungkapkan pendapat, dan juga adanya kesetaraan dalam pendistribusian reward dari organisasi.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi. Menurut Lubis (2018) Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Ayal, 2019).

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Nurlaila, 2019).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Lubis (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah :

a. Faktor Personal

Yang meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor Organisasi

Meliputi karakteristik pekerjaannya misalnya baik dari yang diharapkan.

2.3.3 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Lubis (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek :

a. Identifikasi (*Identification*) dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.

b. Keterlibatan (*Involvement*) yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.

c. Loyalitas (*Loyalty*) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Nurlaila (2019) Indikator Komitmen Organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap

nilai - nilai di dalamnya. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam sendiri.

b. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral.

c. *Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)*

Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

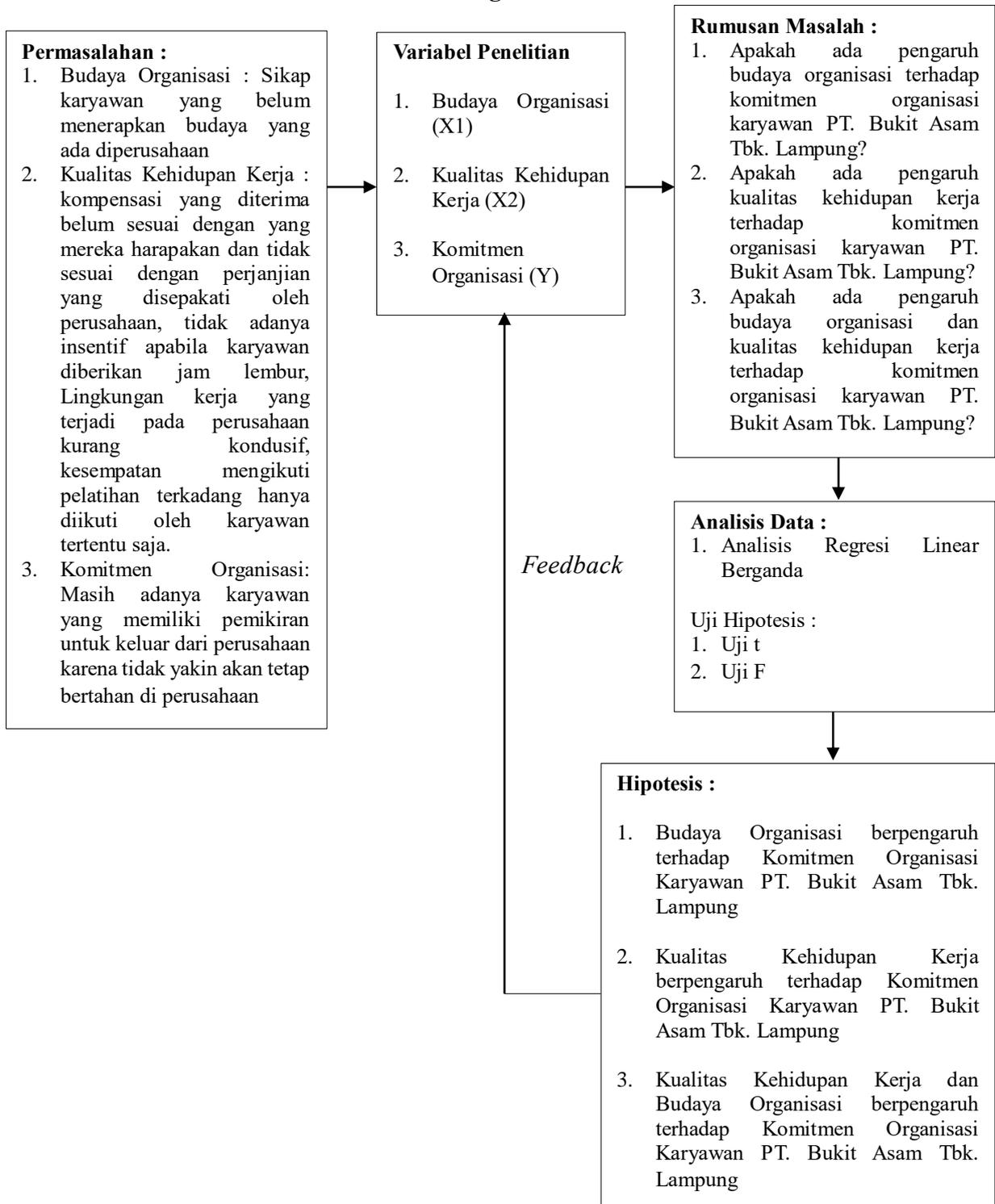
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1	Andre Ayal, Bernhard Tewel, Irvan Trang	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder	Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.	Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder, Secara parsial Kualitas Kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder dan Secara simultan Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder
2	Intan Iona Putri	Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Terdiri dari 52 responden yang	Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan
		Besar Petrokimia Gresik (K3PG)	dijadikan sebagai sampel penelitian dan ditentukan berdasarkan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).
3	Nelly Ramadhani, Toni Susilo Wibowo	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pt. Nusaka Mitrajaya Optima	Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. dengan menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini dan pada Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.	Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4	Suradi	The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment for Participants in Leadership Education and Training Level IV of the Ministry of Finance	Penelitian ini menggunakan desain penelitian ex post facto.	Apabila budaya organisasi meningkat, maka akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.
5	Selda Taşdemir Afşar	Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey	Penelitian ini menggunakan desain penelitian ex post facto.	Variabel yang paling berpengaruh pada komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga :

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Menurut Rosleny Marliani (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Ayal (2019) Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

2.6.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi nya suatu perusahaan. Bagi karyawan, penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung.

Menurut Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi dan Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap

pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Dan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat.

H3: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Lampung