

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayati (2012:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Sarwono (2005)** "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan.

Menurut **Sihombing (2004:134)** lingkungan kerja adalah : "Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Sedangkan menurut **Silalahi (2013:118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai lingkungan kerja, maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam suatu pekerjaan ataupun suatu perusahaan agar dapat melaksanakan pekerjaannya lebih optimal.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi lingkungan kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja

5. Suara bising
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Penggunaan warna
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan kerja

Berikut ini diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- (a) Sinar cahaya yang cukup
- (b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (d) Cahaya yang terang
- (e) Distribusi cahaya yang merata
- (f) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

2. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggann menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah.

Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh

5. Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

8. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadangkadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya.

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah

warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

9. Dekorasi di ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.

Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya.

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu

1. Faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2011) 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. Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105):

1. Lingkungan kerja temporal

a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaiannya Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran.

b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup,

karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan kerja psikologis

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), “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 fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Lingkungan kerja non fisik diantaranya, yakni :

- a. Hubungan antara sesama rekan kerja
- b. Hubungan atasan dengan bawahan

Teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010:87) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi

- b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

- c. Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja.

Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negative terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negative terhadap hal-

hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2.1.1.3 Jenis jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

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: pusat kerja, 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, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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 fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Bau-bauan di tempat kerja
- d. Dekorasi di tempat kerja
- e. Keamanan kerja

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017;214) komitmen organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: “Komitmen organisasional (organizational commitment) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan alam organisasi tersebut”.

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2015:209) “Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja”.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”.

Lalu menurut kreitner dan kinicki (2014:165), Komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi dan terikat pada organisasinya serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai komitmen organisasi , maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah rasa percaya seseorang terhadap suatu organisasi dan menginginkan sebuah organisasi tersebut berjalan dengan baik serta mampu meningkatkan kinerja karyawan lainnya.

2.1.2.2 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasi oleh pimpinan dalam (Priansa, 2014:234) adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri karyawan tidak rusak
2. Memberikan tanggapan dengan empati
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya karyawan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pemimpin menawarkan bantuan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing karyawan. Komitmen organisasional dalam diri karyawan juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyesuaian
2. Meneladani
3. Mendukung secara aktif
4. Melakukan pengorbanan pribadi

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Mowday, Porters, dan Steers (1982) dalam (Priansa, 2014:246) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3. Karakteristik Struktural/ Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Wibowo (2017,215) mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif,

Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan

manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

2. Komitmen Normatif,

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Tingkat komitmen normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya.

3. Komitmen Berkelanjutan,

Komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi karyawan dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Luthans (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh karyawan, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi dari apa yang diharapkan. Luthans menambahkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat dirasakan.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins (2015:170) “disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai kepuasan kerja , maka penulis mencoba menyimpulkan definisi kepuasan kerja adalah sikap atau ungkapan rasa terimakasih terhadap karyawan yang mampu bekerja dengan sesuai target dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan kepada seluruh karyawan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan 30 pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Stephen P. Robbins (2003:102) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja:

1. Pekerjaan itu sendiri Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
2. Upah sekarang Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, Derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kesempatan atau promosi Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Pengawasan (*Supervisi*) Kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan serta objektivitas terhadap penilaian kinerja karyawan.
5. Rekan Kerja Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya atasan dan rekan kerja yang mendukung Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

2.1.3.3 Indikator Indikator Kepuasan Kerja

Penilaian seorang karyawan tentang seberapa besar ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya didasari oleh beberapa faktor. Faktor-faktor (indikator) tersebut menurut Luthans (2011 : 141) yaitu :

1. Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
2. Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
3. Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015: 67), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (2008:45) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:78).

“Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, *output* dan bahan *outcome*”.

Menurut Rivai (dalam Sandy, 2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif

mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003;142).

According in Benardin and Russel in Priansa (2017) state that performance is the result produced by certain job functions or activities at certain jobs during a certain period of time.

Kinerja memiliki banyak pengertian, Veihzal Rivai (2003;309) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kwong, Kinerja Pegawai dapat dilihat dari dua sisi (Dizgah, Chegini, Bisokhan: 2012):

a). Kinerja tugas: tanggung jawab karyawan (individu) atas pekerjaannya, tugasnya sesuai dengan apa yang ditugaskan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi;

b). Dispositional performance: tanggung jawab karyawan dalam lingkungan organisasi agar organisasi dapat bertahan dan berkembang.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai kinerja , maka penulis mencoba menyimpulkan definisi kinerja adalah prestasi atau kemampuan seseorang yang telah dicapai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) dalam (Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu, meliputi:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
- b. Latar belakang; seperti keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman
- c. Demografi; menyangkut umur, asal usul, dan jenis kelamin

Variabel Psikologis, meliputi:

- a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
- e. Motivasi
- Variabel organisasi, meliputi:
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur dan desain pekerjaan

Sutermeister (1999) dalam (Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi

(motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2006) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} \times \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} \times \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} \times \textit{Skill}$$

2.1.4.3 Indikator Indikator Kinerja karyawan

Mangkunegara (2013) mengemukakan enam indikator umum untuk mengukur kinerja karyawan yakni;

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin (waktu dsb).

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti melakukan penelitian tentang Lingkungan Kerja , Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Timur. Berikut isi kajian mengenai penelitian terdahulu pada Tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | PENULIS | JUDUL/METODE/SAMPEL | HASIL PENELITIAN | PERBEDAAN/PERSAMAAN |
|----|--------------------------------|--|---|---|
| 1 | Sri Gustina Pane dan Fatmawati | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada badan pertanahan nasional kota medan. (2017) Metode : Deskriptif dan Verifikatif Sampel : 55orang. | Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | Persamaan : penelitian komitmen organisasi dan kinerja karyawan |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| 2 | <p>Cristinatri setyorini Siti magfiroh Yusriyati nur farida</p> | <p>Pengaruh komitmen organisasi , budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan baitul maal wat tamwil (bmt). (2012)</p> <p>Metode : judgment sampling</p> <p>Sampel : 90 karyawan</p> | <p>Hasil penelitian berpengaruh positif terhadap 3 variabel tersebut namun sangat mendominasi kinerja karyawan</p> | <p>Perbedaan : adanya variabel budaya organisasi dan keterlibatan kerja.</p> <p>Persamaan: variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja</p> |
| 3 | <p>Florida dessy putri sanuddin alumnus fakultas ekonomi universitas atma jaya yogyakarta a.m. rosa widjojo staf pengajar fakultas ekonomi universitas atma jaya yogyakarta</p> | <p>Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Semen tonasa. (2013)</p> <p>Metode : Deskriptif dan Verifikatif</p> <p>Sampel :69 karyawan</p> | <p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Perbedaan : variabel motivasi</p> <p>Persamaan : kepuasan kerja perpengaruh terhadap kinerja</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 4 | <p>Ida respatiningsih, Frans sudirjo</p> | <p>Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang). (2015)</p> <p>Metode : kuantitatif</p> <p>Sampel : 54 karyawan</p> | <p>Secara parsial (individu) terdapat pengaruh Yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Perbedaan : meneliti 5 variabel 2 diantaranya berbeda(motivasi dan kapabilitas)</p> <p>Persamaan : komitmen organisasi , kepuasan dan kinerja</p> |
|---|--|---|---|--|

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 5 | <p>Amirul akbar Mochammad al musadieq Mochammad djudi mukzam</p> | <p>Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan pt pelindo surabaya). (2017)</p> <p>Metode : data primer dan menyebar kuesioner</p> <p>Sampel : 80 orang</p> | <p>Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Persamaan : pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> |
|---|--|--|---|---|

| | | | | |
|---|-----------------|--|---|---|
| 6 | Jajang adiftiya | <p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada pt. Bukit makmur Mandiri utama site kideco jaya agung Batu kajang kabupaten paser. (2014)</p> <p>Metode : kuantitatif</p> <p>Sampel : 95 karyawan</p> | <p>Komitmen organisasi</p> <p>Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pt. Bukit makmur mandiri Utama site kideco jaya agung batu kajang kabupaten paser dapat diterima</p> <p>Serta terbukti kebenarannya.</p> | <p>Perbedaan :</p> <p>Persamaan : komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> |
|---|-----------------|--|---|---|

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 7 | <p>Chadek novi charisma dewi1, i wayan bagia2, gede putu agus jana susila3</p> | <p>Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud surya raditya Negara. (2018)</p> <p>Metode : penelitian kuantitatif kausal.</p> <p>Sampel : 70 karyawan</p> | <p>Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasaan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan ud surya raditya negara.</p> | <p>Perbedaan : stres kerja</p> <p>Persamaan : kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> |
|---|--|--|---|--|

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 8 | Putu yudha asteria putri 1 made yenni latrini2 | <p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan in-role performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi. (2013)</p> <p>Metode : purposive sampling</p> <p>Sampel : 200 karyawan</p> | <p>Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta diketahui variasi kinerja karyawan 15,5% dipengaruhi oleh kepuasan kerja, in-role performance dan innovative performance.</p> | <p>Perbedaan : menggunakan inrole performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi</p> <p>Persamaan : kepuasan kerja terhdap kinerja karyawan.</p> |
|---|--|--|---|---|

| | | | | |
|---|------------------|---|--|---|
| 9 | Yulinda,Rozzyana | <p>Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2018)</p> <p>Metode : pendekatan kuantitatif</p> <p>Sampel : 170 karywan</p> | <p>hipotesis yang menyatakan profesionalisme dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat terbukti atau dapat diterima.</p> <p>Kemudian, variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Perbedaan : adanya variabel kepemimpinan dan motivasi</p> <p>Persamaan : lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> |
|---|------------------|---|--|---|

| | | | | |
|----|------------------------------|---|---|--|
| 10 | Dwi Agung Nugroho Arianto | Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar(2013) Metode : penelitian explanatory Sampel : 30 orang | Berpengaruh positif kedisiplinan ,lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan | Perbedaan : adanya variabel kedisiplinan dan budaya kerja Persamaan : lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
|----|------------------------------|---|---|--|

| | | | | |
|----|----------------------------|---|---|---|
| 11 | Sofyan, Diana Khairani. | <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA (2013).</p> <p>Metode : penelitian explanatory Startifield Random Sampling</p> <p>Sampel : 40 orang</p> | <p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.</p> | <p>Perbedaan : -</p> <p>Persamaan : lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> |
|----|----------------------------|---|---|---|

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu penulis memiliki acuan dalam melakukan penelitian, dengan hal tersebut maka dapat memperkuat hipotesis yang diajukan oleh penulis. Setiap perusahaan atau organisasi termasuk CV Cahaya Timur batujajar Kabupaten Bandung Barat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Seperti yang kita ketahui karyawan merupakan peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi .

Lingkungan kerja merupakan salah satu cara bagaimana karyawan atau seseorang mampu bertahan dengan lingkungan kerjanya dan merasakan kenyamanan dalam perusahaan baik dari segi tempat , teman , fasilitas , dan suasana yang ada diperusahaan. Lingkungan kerja juga bisa menjadi rumah kedua para karyawan.

Komitmen organisasi adalah suatu perasaan seseorang atau loyalitas seseorang terhadap suatu perusahaan yang ia jalani setiap harinya dan mampu membuat seseorang percaya penuh terhadap suatu perusahaan dan memberikan segala ide , tenaga maupun waktu demi perusahaan tersebut agar dapat berjalan dan berkembang ataupun saling menguntungkan satu sama lain.

Kepuasan kerja merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas hasil yang telah dicapai begitupun sebaliknya bila karyawan merasa puas dengan imbalan yang dia terima maka karyawanpun akan loyal terhadap perusahaan.

Kinerja perusahaan yang baik, misalnya mampu menghasilkan keuntungan yang baik dan memberikan masukan yang besar atau baik maka hal tersebut akan menarik perhatian para konsumen . Lalu, mampu menghasilkan kinerja yang baik dan kepuasan untuk karyawan maupun masyarakat.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja , Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Operator di Cv Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat).

2.2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompok dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan dapat diartikan dalam bentuk fisik , yaitu bangunan , ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan.

Menurut **Nitisemito (1991: 192)** adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan

seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Dalam hasil penelitian Ni made rena prilian et al (2014) Pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali.

Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwarti (2004) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.2.1.2 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh **Heriyanti (2007)** pada PT. PLN Semarang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja.

Menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan

cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

2.2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh **Koesmono (2005)** pada sub sektor industry pengolahan kayu di Jawa Timur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

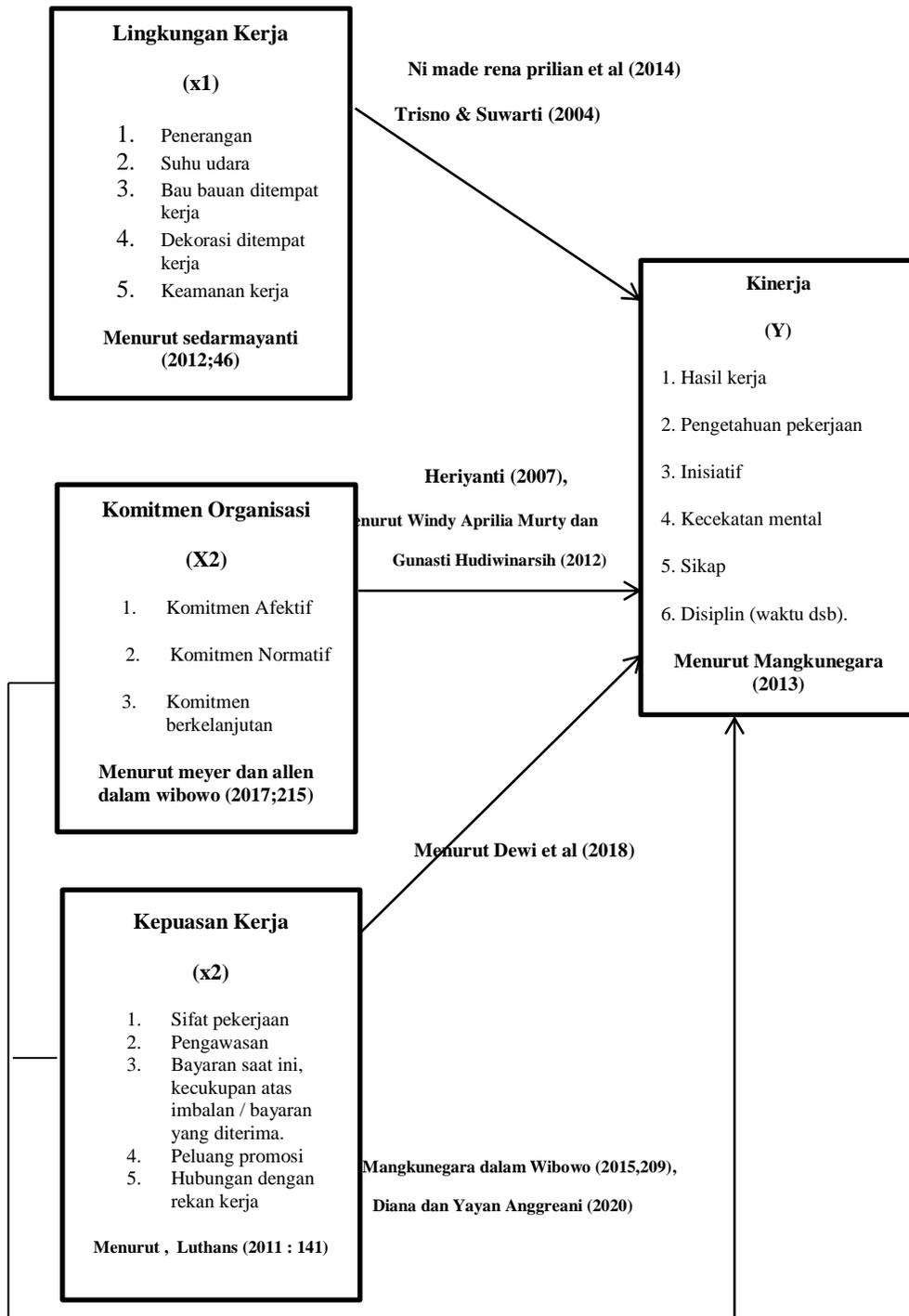
Menurut Dewi et al (2018) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Temuan ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap penrcapaian kinerja individual. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan Soegihartono

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang karyawan yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis at al., dalam Khikmah 2005). Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Bowling, 2007).

2.2.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara dalam Wibowo (2015, 209)** “Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Dalam hal ini, Komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja”.

Hasil penelitian Diana dan Yayan Anggreani (2020) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dari hasil pengujian statistik uji t menunjukkan bahwa hasil antara thitung > ttabel (4,597 > 2,01174) dengan nilai signifikan dari Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan persepsi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t thitung > ttabel (1,726 > 2,01174) dengan nilai signifikan dari Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05 dan memiliki arah koefisien positif maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Serta hasil dari uji f Kepuasan Kerja dan persepsi Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan antara thitung > ttabel yaitu (38,334 > 3,20) nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Menurut **Umi Narimawati (2007:73)** berpendapat bahwa “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya”. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dari paragraf-paragraf sebelumnya, maka menetapkan hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan pernyataan diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang harus di uji dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cv Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cv Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat.

H4 : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Cv Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat