

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengitregasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020:2).

Menurut Hasibuan (2020,10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dengan cara memberdayakan karyawan dalam perusahaan yang merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020,14) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020,21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- f. Pengembangan Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
- h. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2020:86).

Menurut Luthans (dikutip di Edison, Anwar & Komariyah, 2018: 221) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2017,25) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan, dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Steers & Porter (dikutip di Yusuf & Syarif, 2017: 47) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut:

- a. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi social, identitas tugas dan umpan balik.
- c. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- d. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013,171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator :

- a) Kemauan karyawan adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.
- b) Kesetiaan karyawan adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.

- c) Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada, juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya.

Menurut Afandi (2021,66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian

lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021,71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018,28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur / Suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitaran kotor apabila udara oksigen. Dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara adanya udara segar adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan

penghasil oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang menyubukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga. Tidak dikhendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangngan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran komunikasi, bahkan menurut penelitian kesibingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh telalu sempitnya gerak bagi pegawai.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang

bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja.

2.1.3.4. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2021,71) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Busro (2020,88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018,188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Afandi (2021,83) pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu rangkaian dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan-pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau

tidak memenuhi ketentuan tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.

d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2.1.5 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2020:86). Menurut Khan et. Al (dikutip di Busro, 2020:75) berpendapat bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021,65) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada tabel dibawah ini akan diambil kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rindi Andhika, Dewi Nurmasa Ripane	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Jurnal Manajemen Tools Vol 9 No 1	Variabel yang diteliti : Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji F dan uji T. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa komitmen	Penelitian ini sama-sama meneliti Komitmen Organisasi.	Pengaruh Pengawasan, Objek Penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

		Tahun 2018	organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.		
2.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol 4 No 1 Tahun 2019	Variabel yang diteliti : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Alat Analisis : Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Objek Penelitian, Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

3.	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Tahun 2018	Variabel yang diteliti : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Alat Analisis : Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama meneliti Komitmen Organisasi.	Pengaruh Budaya Organisasi, Objek Penelitian.
4.	Apfia Ferawati	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora	Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Alat Analisis : Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi.	Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja.	Berbeda Tempat, waktu penelitian dan Variabel X2.

Lanjutan Tabel 2.1

		Vol 5 No 1 Tahun 2017	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.		
5.	Delza Anggraeny	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja. Tahun 2019	Variabel yang diteliti : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Alat Analisis : Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi. Hasil Penelitian : Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja besarnya sumbangan koefisien determinasi (R Square) variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya semangat kerja, motivasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.	Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja.	Objek Penelitian, Pengaruh Budaya Organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1

			Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinarkencana Multilestari Cabang Baturaja.		
6.	Santi Agustina	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja. Tahun 2020	<p>Variabel yang diteliti : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Alat Analisis : Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda.</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil analisis menjelaskan T hitung masing-masing variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 11.513 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 2,798 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai T table sebesar 2,00665 menyatakan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja. Dengan nilai F hitung sebesar 156.888 lebih besar dari F table sebesar 3,18 menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja. Nilai koefisien</p>	Penelitian ini sama-sama meneliti Komitmen Organisasi.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Objek Penelitian.

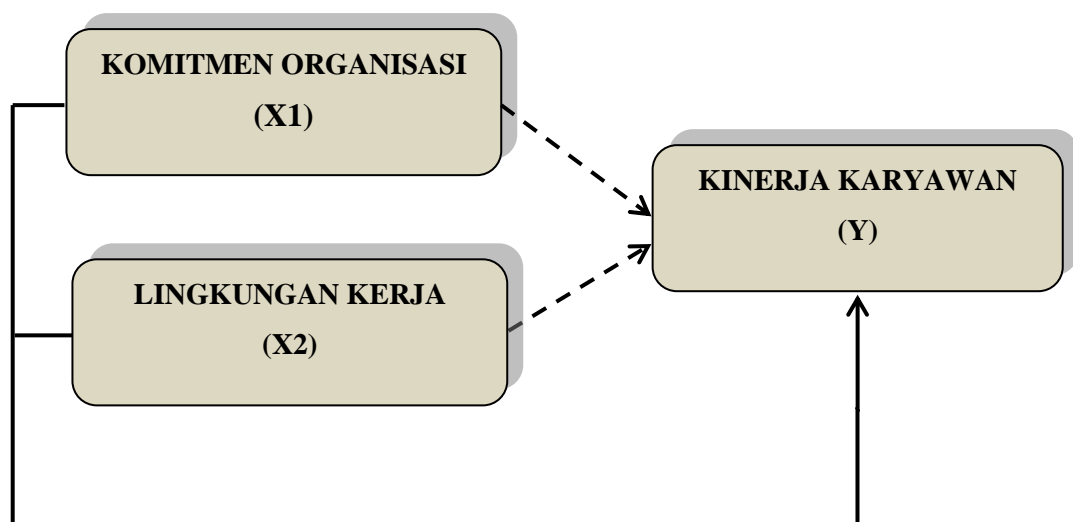
Lanjutan Tabel 2.1

			determinasi (<i>R Square</i>) sebesar 0,858 artinya dalam hal ini sumbangan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 85,8% sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya motivasi dan stress kerja.		
--	--	--	--	--	--

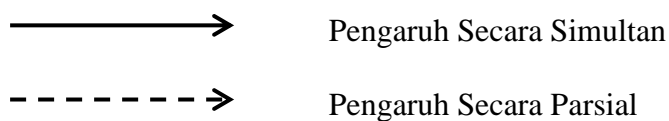
2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh-pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2019,110) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.