

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada sub bab ini akan menjelaskan terkait dengan penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi untuk penelitian ini. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu :

1. Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asmawiani, Thomas Sumarsan (2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Tahta Sukses Abadi. Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 98 pegawai yang mengisi responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu :

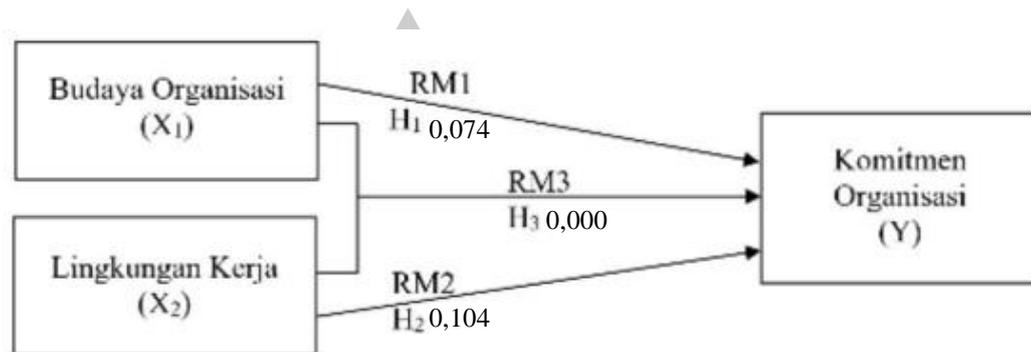
Persamaan :

- a. Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independent yang menjelaskan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen.
- b. Teknik analisis data sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan :

Objek yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah PT Tahta Sukses Abdi Medan, sedangkan penelitian sekarang adalah Karyawan PT Pandungo Mitra Utama

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Penelitian Clarissa Daslim, dkk (2023)

2. Bela Safira, Hafiza Adlina dan Onan Marakali Siregar (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. PLN UP3 Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 56 orang yang mengisi responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu :

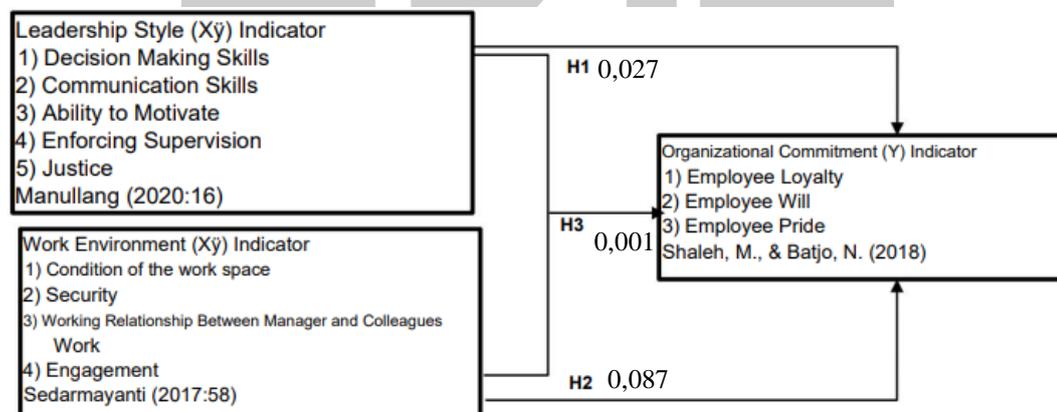
Persamaan :

- a. Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan variable Lingkungan Kerja sebagai variable independent yang menjelaskan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebagai variable dependen.
- b. Teknik analisis yang digunakan sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan :

Objek yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah PT PLN (PERSERO) Medan, sedangkan penelitian sekarang adalah Karyawan PT Pandungo Mitra Utama.

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian terdahulu:



Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran Penelitian Bela Safira, dkk (2022)

3. Anita Ramadani Rachmah, Achmad Sudiro & Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 344 orang yang mengisi responden. Penelitian ini menggunakan teknik SEM-PLS. Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu :

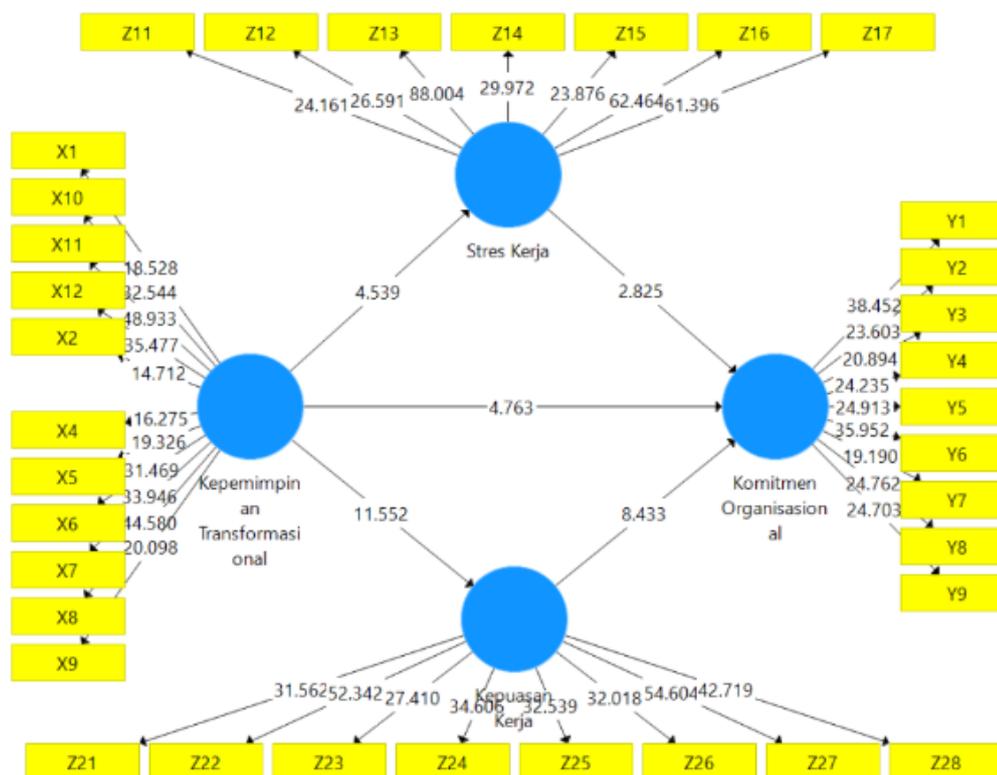
Persamaan :

Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen yang menjelaskan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Perbedaan :

- a. Objek yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah PT Wijaya Karya Tbk, sedangkan penelitian sekarang adalah Karyawan PT Pandungo Mitra Utama
- b. Teknik Analisis Data yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah SEM-PLS sedangkan penelitian sekarang menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Gambar 2. 3
 Kerangka Pemikiran Penelitian Anita Ramadani, dkk (2022)

4. Jalal Hanaysha (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan variable keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 242 orang yang mengisi responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SPSS dan SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu :

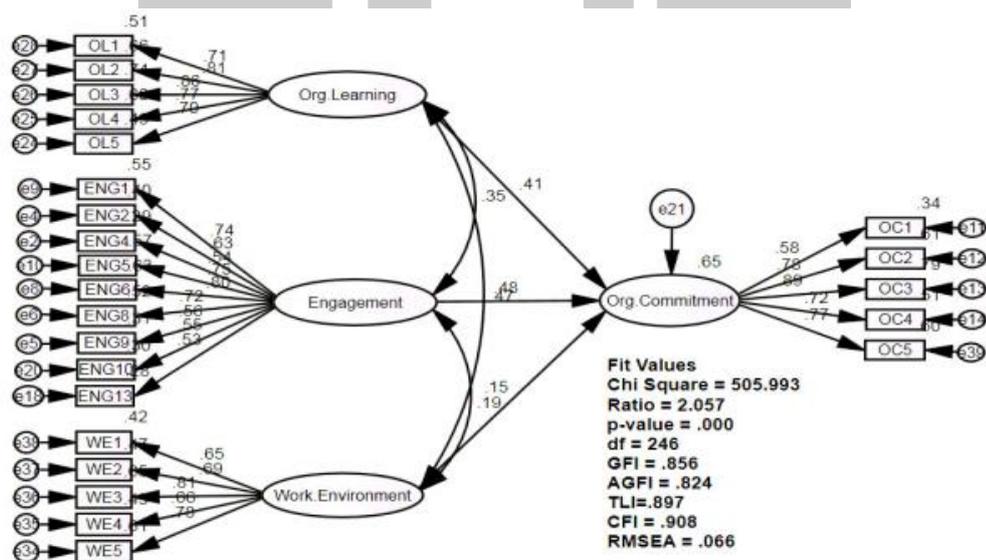
Persamaan :

Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan variable Lingkungan Kerja sebagai variable independent yang menjelaskan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variable dependen.

Perbedaan :

- Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah keterlibatan karyawan dan pembelajaran organisasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan Kepuasan Kerja dan gaya kepemimpinan transformasional
- Teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM-PLS sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis regresi linier

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Gambar 2. 4
Kerangka Pemikiran Penelitian Jalal Hansyah (2022)

5. Haposan Siregar, Ngaliman, Bambang Satriawan, Indrayni (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 129 orang yang mengisi responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu :

Persamaan :

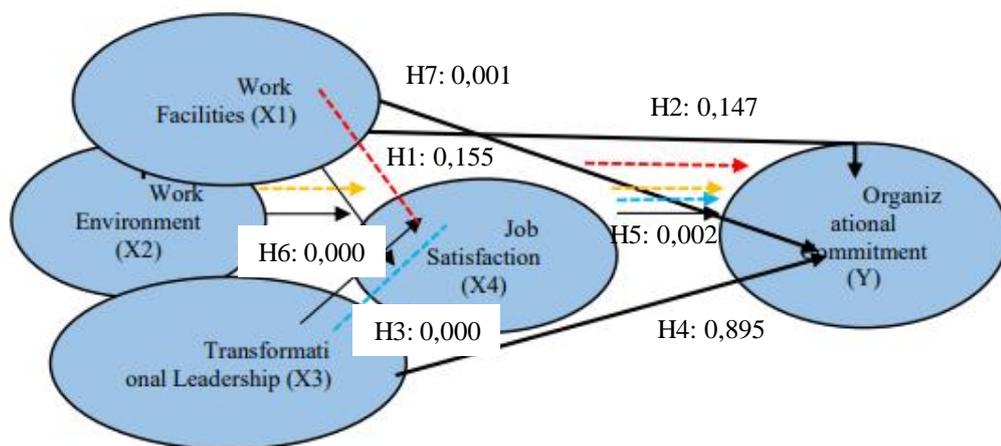
Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen yang menjelaskan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Perbedaan :

- a. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Fasilitas Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan Kepuasan Kerja

- b. Teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM-PLS sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda
- c. Objek yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Perusahaan Jasa yang ada di Riau, sedangkan penelitian sekarang adalah Karyawan PT Pandungo Mitra Utama.

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian terdahulu :



Gambar 2. 5
Kerangka Pemikiran Penelitian Haposan Siregar, dkk (2022)

Tabel 2. 1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asmawiani, Thomas Sumarsan (2023)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Organizational Commitment at PT. Medan's Throne of Eternal Success.</i>	Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi	98 Responden	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2.	Bela Safira, Hafiza Adlina dan Onan Marakali Siregar (2022)	<i>The Influence Of Leadership Style And Work Environment Towards Organizational Commitment At Pt. Pln (Persero) Up3 Medan</i>	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi	56 responden	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3.	Anita Ramadani Rachmah, Achmad	<i>The Effect Of Transformational Leadership On Organizational</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen	344 Responden	Teknik SEM-PLS	Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional secara parsial

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Sudiro & Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2022)	<i>Commitment: Mediating Role Of Job Stress And Job Satisfaction</i>	Organisasi Dan Kepuasan Kerja			berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4.	Jalal Hanaysha (2022)	<i>Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment</i>	Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi	242 Responden	SPSS dan SEM-PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
5	Haposan Siregar, Ngaliman, Bambang Satriawan, Indrayni (2022)	<i>The Effect Of Work Facilities, Work Environment And Transformational Leadership On Organizational Commitment Through Job Satisfaction As An Intervening</i>	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi	129 Responden	teknik analisis data SEM-PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		<i>Variable For Environmental And Forestry Service Employees Riau Islands Province</i>				

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ramadani Rachmah et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga membuat para karyawan memiliki rasa percaya diri, komitmen, loyalitas serta hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut Komala (2023) mengartikan kepemimpinan sebagai "suatu proses di mana seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama." Pada tahun 70-an dan 80-an, pandangan tradisional mengenai efektivitas kepemimpinan utamanya berkaitan dengan perilaku kepemimpinan transaksional.. Komala (2023) menyatakan bahwa teori kepemimpinan transformasional mengkaji bagaimana para pemimpin mengubah budaya organisasi, merancang struktur organisasi, dan menerapkan strategi-strategi manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu kepada suatu kelompok yang mengkoordinasi dan memberikan arahan untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses yang mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan, transformasional bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Sebagai contoh, mengubah visi menjadi realita, potensi menjadi actual dan sebagainya. Transformasional mengandung makna yang bersifat dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Jadi, kesimpulan definisi dari kepemimpinan

transformatif menurut Handayani, et.al., (2023) kepemimpinan transformatif adalah ketika seorang pemimpin memberikan dorongan motivasi dan petunjuk kepada bawahannya agar mereka bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Konsep kepemimpinan transformatif muncul dari keinginan untuk mengubah organisasi ke arah yang lebih baik, dan hal ini diimplementasikan melalui upaya untuk memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian kepada anggota tim atau bawahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformatif menurut Ramadani Rachmah et al., (2022) :

- a) *Idealized influence or charismatic influence* : pemimpin yang memiliki karisma dan kekuatan serta pengaruh besar untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin akan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan sehingga membuat pemimpin disegani dan dapat menjadi contoh bagi bawahan.
- b) *Inspirational motivation* : perilaku pemimpin yang memotivasi bawahan terhadap prestasi serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan optimism dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) *Intellectual stimulation* : perilaku pemimpin dalam menciptakan ide – ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta dapat menjadi pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan untuk menemukan perspektif baru yang diharapkan.

- d) *Individualized consideration* : kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para karyawan terhadap pengembangan karir para pegawai serta memperhatikan fasilitas yang didapat oleh pegawainnya agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Indikator lain dari penelitian terdahulu oleh (Siregar et al., 2022) sebagai berikut :

- a) Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta komunikasi yang baik pada anggotanya.

- b) Kepedulian

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

- c) Merangsang Anggota

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.

- d) Menjaga Kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.

- e) Menghargai perbedaan dan Keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari (Ramadani Rachmah et al., 2022).

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Irawan & Ie, (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan perkakas yang terletak pada lingkungan sekitar dimana seorang melakukan pekerjaannya, digunakan sebagai metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. lingkungan kerja adalah tempat bagi sejumlah kelompok dimana dalamnya terdapat fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Sedangkan lingkungan kerja menurut Widodo et al., (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Suwatno (2019) secara garis besar ada dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik : semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :
 - a) lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai (contoh: pusat kerja, meja, kursi, dsb),
 - b) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi konsisi manusia (contohnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dsb)

- 2) Lingkungan kerja non fisik : semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan bawahan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Gitau & Monari (Ph.D) (2019) sebagai berikut :

- a) Kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.
- b) Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling tidak enak diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersediannya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Daslim et al., (2023) sebagai berikut :

- a) Kondisi kerja merupakan aspek yang sangat diinginkan oleh setiap karyawan, dimana suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman melibatkan beberapa elemen penting. Faktor-faktor seperti penerangan yang cukup atau cahaya yang jelas, keadaan yang tenang tanpa kebisingan, serta keamanan di lingkungan kerja sangat berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Penting untuk diingat bahwa besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak akan memberikan dampak optimal jika suasana kerja tidak mendukung.
- b) Hubungan dengan rekan kerja juga merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja. Ini mengacu pada hubungan yang harmonis dan bebas dari ketidaknyamanan antar sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang memainkan peran kunci dalam mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang baik di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan atmosfer kekeluargaan di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.
- c) Tersedianya fasilitas kerja mencakup keberadaan peralatan yang mendukung kelancaran kerja dengan lengkap dan mutakhir. Keberadaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak selalu yang terbaru, menjadi salah satu faktor penunjang dalam menjalankan proses kerja dengan efisien. Fasilitas kerja yang memadai memberikan kontribusi

positif terhadap kelancaran dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari (Daslim et al., 2023) dan (Gitau & Monari (Ph.D), 2019).

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian perilaku organisasi (Wati & Artha Wibawa, 2022). Menurut Sabri & Sumardin (2021) kepuasan kerja dapat mengarah pada perilaku karyawan yang mempengaruhi fungsi organisasi sehingga diyakini juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang positif yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik seseorang. Seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan juga berlaku sebaliknya (Suprabowo & Muktar, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja. Pada dasarnya kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja seorang karyawan ditempatnya bekerja dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti kondisi tempat bekerja, kepribadian dari karyawan tersebut dan rekan kerjanya, gaji yang diperoleh dan tindakan *corporate social responsibility* yang dilakukan oleh perusahaan. jika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaan. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai

semangat yang tinggi hal ini akan membuat karyawan komitmen terhadap perusahaan.

Menurut Sabri & Sumardin (2021) dimensi dari kepuasan kerja ada lima dimensi sebagai berikut :

- a) *The Work itself* : sejauh mana pekerjaan tersebut membuat individu menjadi menantang, kesempatan untuk belajar dan juga kesempatan dalam menerima tanggungjawab.
- b) *Pay* : dimana jumlah pendapatan upah yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi ditempat bekerja
- c) *Promotion Opportunities* : kesempatan bagi karyawan untuk bisa berkembang dalam jenjang karir yang merupakan salah satu upaya penentu kepuasan kerja karyawan.
- d) *Supervision* : kemampuan penilaian dan koreksi didalam pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk mendapat keyakinan bahwa tujuan dan juga rencana yang akan dicapai telah dikerjakan dengan benar dan sesuai.
- e) *Co-Wokers* : interaksi sosial antar sesama pekerja atau dengan pimpinan secara suportif dan baik yang berdampak pada kepuasan karyawan

Indikator lain dari kepuasan kerja menurut (Wati & Artha Wibawa, 2022) sebagai berikut :

a) Pemenuhan Kebutuhan

Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan

Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

c) Pencapaian Nilai

Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil individu diperlukan di perusahaan tersebut.

e) Komponen Genetik

Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Sabri & Sumardin (2021).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Siregar et al., (2022) merupakan keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tertahan dalam organisasi atau tidak teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas terkait dengan kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada serta sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang telah dibebankan pada karyawan sesuai dengan yang mereka harapkan. Komitmen organisasi juga merupakan konsep yang penting karena mempengaruhi komitmen pada karyawan, organisasi dan juga masyarakat secara keseluruhan. Karyawan dapat mendapatkan keuntungan dari komitmen menggunakan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang relevan bagi perusahaan. Komitmen organisasi juga melibatkan tiga faktor diantaranya lain : a) kuatnya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, b) keinginan untuk memberikan upaya yang cukup besar untuk organisasi dan c) kemauan dalam mempertahankan status keanggotaan dalam sebuah organisasi (Suprabowo & Muktar, 2022). Selain itu, komitmen organisasi merupakan kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Tiyanti et al., (2021) ada tiga tipe komitmen organisasi yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif : mengacu kepada persepsi karyawan terhadap keterkaitan emosional atau perasaan ingin tetap tinggal pada organisasi tersebut.
- 2) Komitmen normative : komitmen yang bertujuan untuk merefleksikan persepsi karyawan akan kewajibannya yang mereka rasakan untuk tetap *stay* pada perusahaan atau organisasi.
- 3) Komitmen berkelanjutan : komitmen yang melambungkan karyawan akan pengeluaran atau biaya terkait dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Indikator lain menurut (Indrianingsih & Yuniarto, 2022) sebagai berikut :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- 3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari (Siregar et al., 2022) dan (Syahmirza & Prawitowati, 2022).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitemen Organisasi

Menurut Ramadani Rachmah et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga membuat para karyawan memiliki rasa percaya diri, komitmen, loyalitas serta hormat kepada

pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih baik dalam kinerjanya, serta mampu mengembangkan ide – ide baru yang memungkinkan organisasi untuk tumbuh kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi manajemen secara baik dan saling berkaitan, pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan besar atau kecilnya pengaruh yang diberikan kepada karyawannya untuk berubah. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dan meningkatkan komitmen karyawannya karena asset yang paling penting dalam perusahaan adalah karyawan. Menurut Utarayana & Dewi Adnyani, (2020) pemimpin yang memiliki sifat pemimpin transformasional juga dapat memperkuat komitmen organisasi dengan cara menginspirasi serta memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menjadi lebih berprestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khan et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Irawan & Ie (2022) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tercapainya komitmen organisasi. Tidak diragukan bahwa lingkungan kerja yang tersedia fasilitas lengkap dan aman dapat menarik minat

para karyawan karena kebutuhan yang cenderung telah terpenuhi. Agar membuahkan hasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang sedemikian menarik agar dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang dilakukan oleh perusahaan. apabila faktor – faktor kerja yang disusun dengan benar dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik dan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sifa Aprilliana, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

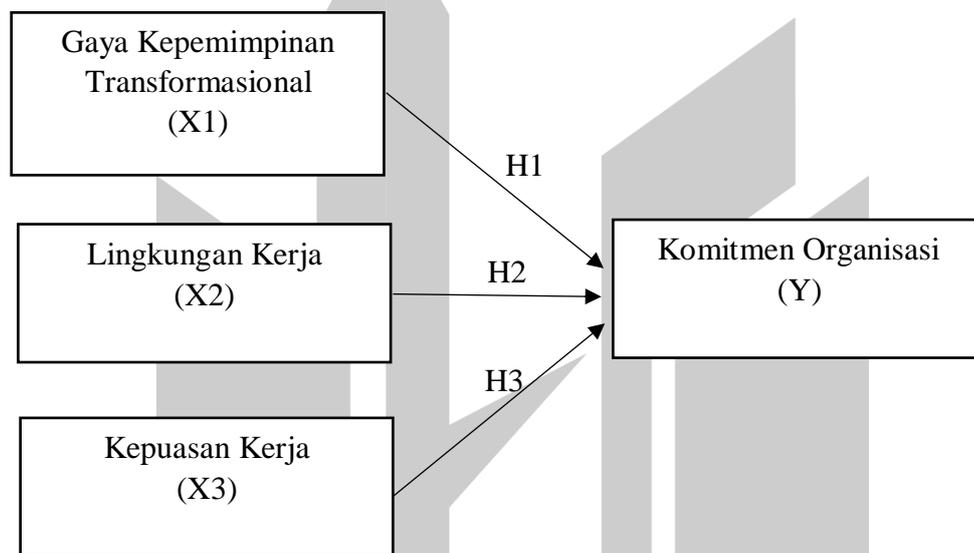
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian perilaku organisasi. Menurut Sabri & Sumardin (2021) kepuasan kerja dapat mengarah pada perilaku karyawan yang mempengaruhi fungsi organisasi sehingga diyakini juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang positif yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik seseorang. Menurut (Tanjung, 2020) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Tingkat dari kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Kepuasan seseorang tentu akan banyak mempengaruhi komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrianingsih & Yuniarto, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 2. 6
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pandungo Mitra Utama

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Karyawan PT Pandungo Mitra Utama

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Karyawan PT Pandungo Mitra Utama

