

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen adalah sikap yang ditunjukkan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan. Komitmen akan membuat karyawan bekerja keras dan sulit untuk melepaskan pekerjaan. (Pinangkaan, et.al, 2020). Alasan mengapa organisasi harus berusaha lebih keras untuk meningkatkan komitmen karyawannya karena lebih banyak usaha yang dilakukan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka jika mereka lebih komitmen dan lebih lama pegawai ingin tinggal di organisasi. Jadi pegawai yang sangat berdedikasi kepada organisasi tidak akan meninggalkannya.. Mowday et. al. (dalam Saputra dan Rahardjo, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang berkomitmen, berkorban, dan bertanggung

jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan dirinya sendiri. Komitmen sangat penting untuk kinerja seseorang di tempat kerja karena itu memberi inspirasi dan mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi dipenuhi oleh pegawai lapangan non-PNS menentukan komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, hal-hal berikut dapat mempengaruhi komitmen tersebut:

a. Faktor Logis

Pegawai akan tetap di perusahaan jika mereka melihat pertimbangan logis, seperti posisi strategis dan gaji yang cukup, atau jika mereka menghadapi tantangan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

b. Faktor-faktor Lingkungan

Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berinovasi, dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor yang berhubungan dengan emosi

Mereka yang bekerja merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi dapat disebabkan oleh beberapa alasan. Misalnya, mereka mungkin merasakan suasana

kekeluargaan di perusahaan mereka, atau mungkin karena mereka rela memberikan kontribusi yang luar biasa untuk kehidupan mereka. Komitmen pegawai lapangan Non PNS terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah ikatan emosi dan keyakinan terhadap prinsip organisasi.

- 1) Keinginan untuk bekerja di organisasi.
- 2) Keyakinan pada organisasi.
- 3) Berkomitmen terhadap organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berarti bahwa karyawan berkomitmen untuk tetap tinggal di perusahaan mereka karena kesadaran bahwa perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan meninggalkannya.

- 1) Keinginan untuk tetap bekerja
- 2) Bersedia untuk melepaskan kepentingan pribadi

- 3) Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka
- 4) Merasa tidak nyaman untuk melepaskan pekerjaan saya saat ini

c. Komitmen Normatif

Untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan formal atau etika dikenal sebagai komitmen normatif.

- 1) Kesetiaan terhadap kelompok
- 2) Kepuasan pekerjaan
- 3) Indikator komitmen organisasi

2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua peristiwa yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut lingkungan kerja non-fisik. Silitonga (2020). Tidak hanya lingkungan kerja fisik yang penting, tetapi lingkungan kerja non-fisik juga penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat mempengaruhi psikologi dan fisiologi karyawan. (Demu & Kurniawan, 2022). Jika suasana kerja di organisasi positif, karyawan dapat melakukan yang terbaik dan menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan mungkin lebih suka tinggal di sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang baik. (Mufidatun dan Azizah, 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik termasuk lingkungan kerja di mana ada hubungan positif antara pegawai dan pimpinannya. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai, kondisi yang harus diciptakan termasuk hubungan keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2. **Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Wursanto (2009) menyatakan bahwa penelitian tentang lingkungan kerja non-fisik dimaksudkan untuk mempengaruhi persepsi karyawan. Sikap yang diharapkan adalah sikap yang optimis yang mendukung pelaksanaan tugas yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor berikut mempengaruhi pembentukan dan pengusahaan sikap:

- a. Pengawasan
- b. Lingkungan kerja yang mendorong untuk melakukan pekerjaan.
- c. Perlakuan yang ramah
- d. Hubungan sosial yang serasi, yang lebih informal dan bersifat keluarga.
- e. Perlakuan yang objektif dan adil

3. **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Mengacu pendapat Sedarmayanti (2017:31-32), maka

indikator lingkungan kerja non fisik pegawai dalam penelitian ini meliputi:

a. Struktur Kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan wewenang siapa yang melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, sehingga ada tanggung jawab yang harus dilakukan. Dengan kata lain, struktur kerja harus dapat menjelaskan wewenang siapa yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan.

b. Tanggung Jawab Kerja

Sejauh mana karyawan memahami dan bertanggung jawab atas tindakan mereka, mereka mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan berani mengambil resiko atas keputusan atau tindakan yang mereka ambil.

c. Dukungan Pimpinan

Sejauh mana pegawai merasa bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, dan penghargaan kepada mereka

d. Kelancaran dalam Berkomunikasi

Sejauh mana pegawai merasa ada komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara pimpinan dan rekan kerja mereka

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai transformasi energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Memberikan motivasi adalah tugas organisasi. Bagaimana seorang karyawan memperlakukan lingkungan kerja mereka menentukan motivasinya (Affandi et. al, 2021). Kondisi yang mendorong karyawan untuk mengejar tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. (Yadnya, 2022).

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008, p.222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Dengan mempertimbangkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa;

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya

efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Menurut pengertian para ahli, motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat menggunakan semua kemampuan dan ketrampilannya. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, yang membuat pegawai tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut.

2. **Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Herzberg dalam Suryani & FoEh (2018). Faktor Motivasi sebagai berikut :

- a. Faktor Higienis :
 - a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b) Pengawasan, teknis
 - c) Gaji
 - d) Hubungan antar pribadi
 - e) Kondisi kerja
- b. Faktor Motivator :
 - a) Prestasi
 - b) Penghargaan
 - c) Pekerjaan itu sendiri

d) Tanggung jawab

e) Kemajuan

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap pegawai, tetapi juga dimaksudkan untuk mendorong pegawai untuk bekerja sepenuh hati.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan meningkatkan kinerja pekerja. Mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif adalah tanggung jawab utama supervisor untuk mencapai hasil sebaik mungkin.

3. Pengakuan atau penghargaan.

Setiap orang membutuhkan rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi adalah cara yang sangat efektif untuk mendorong orang untuk melakukan sesuatu, bahkan lebih dari kepuasan yang dihasilkan dari kompensasi. Pengakuan atau penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

4. Keberhasilan

Setiap orang ingin berhasil dalam apa pun yang mereka lakukan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan Pegawai yang bekerja akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan berikutnya setelah mereka mencapai prestasi atau keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menumbuhkan sikap optimis, yang akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan tekun. Keinginan untuk berprestasi dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.4 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah komponen ketiga yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitasnya di tempat kerja. Nilai-nilai ini dapat berasal dari ajaran agama, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat. (Saragih & Suhendro, 2020). Budaya kerja adalah istilah yang mengacu pada kumpulan program mental atau pikiran dasar yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerja sama pegawai. Budaya kerja menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja suatu organisasi. (Usmada, 2021).

Menurut beberapa definisi, budaya kerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kombinasi misi dan visi organisasi serta kebijakan, prosedur, dan harapan organisasi terhadap perilaku pegawainya. Budaya kerja adalah cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi, 2000:181) adalah:

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur-unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen

terhadap pegawainya sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

8. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,
- b. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
- c. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, yang dapat mengembangkan atau mengkaji ulang temuan yang sama dengan waktu yang berbeda atau dengan hasil yang berbeda. Ujian sebelumnya membantu memperkuat temuan penelitian sebelumnya dan hasilnya dapat digunakan untuk membuat kebijakan sumber daya manusia.

Informasi tentang penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja non-fisik, motivasi, dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi telah ditemukan. Hasil penelusuran penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Manasye Demu, Ignatius Soni Kurniawan (2022)

Judul Penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta”. Penelitian ini bersifat kuantitatif, populasi penelitian merupakan semua pegawai dinas kesehatan kota yogyakarta sejumlah 50 orang. Pengambilan data secara sensus, atau semua pegawai Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebanyak 50 pegawai diambil datanya. Data primer diperoleh melalui survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas, dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2. Yani Syofiana, et. al (2018)

Judul Penelitian “Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera

Utara)”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan Studi Dokumentasi. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian dengan uji parsial diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi instruktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Gede Utarayanan & I. Gustu Ayu Dewi Adnyani (2020).

Judul Penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen Organisasi”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar dengan sampel sebanyak 51 orang pegawai kontrak dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

4. I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra & Ayu Sriathi (2018).

Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini dilakukan di The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali”. Populasi dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode Sample jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Susanto, et.al (2021).

Judul Penelitian “Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi di Puskesmas Sungai Pring Kabupaten Indragiri Hilir”. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 76 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian di analisis menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Secara Simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi.

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Manasye Demu Dan Ignatius, Soni Kurniawan (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta	Metode Kuantitatif, Pengumpulan Data melalui survei dengan instrument kuesioner. Teknik Analisis Data Menggunakan Uji Asumsi Klasik Yang Terdiri Dari Uji Normalitas, Multikolonieritas, Dan Heteroskedastisitas, Serta Analisis Regresi Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional.	Penelitian ini tidak menggunakan Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Perbedaan subjek penelitian.
2.	Yani Syofiana, et. al (2018)	Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara)	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan Studi Dokumentasi.	Hasil penelitian dengan uji parsial diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi instristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	Penelitian ini tidak menggunakan Pelatihan, Kompensasi Intrinsik dan Perbedaan subjek penelitian.
3.	I Gede Utarayana Dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif.	Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan	Penelitian ini tidak menggunakan Kepemimpinan Transformasional dan Perbedaan subjek penelitian.

			kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.		
4.	I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra & Ayu Sriathi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Metode Kuantitatif Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	Penelitian ini tidak menggunakan Kepuasan Kerja dan Perbedaan subjek penelitian
5.	Susanto, et. al (2021)	Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi di Puskesmas Sungai Pring Kabupaten Indragiri Hilir.	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian di analisis menggunakan Teknik analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	Penelitian ini tidak menggunakan iklim organisasi dan Perbedaan subjek penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Jika suasana kerja organisasi positif, pegawai dapat melakukan tugas terbaik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Suasana kerja yang baik diharapkan mendorong pegawai untuk

tinggal di organisasi (Mufidatun & Azizah, 2019). Pegawai yang merasa nyaman bekerja sama dengan atasan dan rekan kerjanya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Kenyaman yang dimaksud di sini adalah kenyamanan yang dirasakan pegawai dari sudut pandang lingkungan kerja non fisik. (Silitonga, 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manasye Demu & Ignatius (2022) dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Demu & Kurniawan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan hal itu maka dapat disusun hipotesis berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

2.3.2. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan job desk yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Organisasi harus memiliki kemampuan untuk

memotivasi karyawan untuk menguasai tugas dengan baik sesuai dengan instruksi. Motivasi berfungsi sebagai alat dan komponen yang memengaruhi komitmen organisasional. (Walumba & Lawyer, 2013 dalam Utarayana & Adnyani, 2020).

Motivasi didefinisikan sebagai transformasi energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. (Affandi et al, 2021). Memberikan motivasi adalah tugas organisasi. Bagaimana seorang karyawan memperlakukan lingkungan kerja mereka menentukan motivasinya. Motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan mencapai tujuan organisasi (Yadnya).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utarayana dan Adnyani (2020), dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal itu maka dapat disusun hipotesis berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

2.3.3. Hubungan Variabel Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Sukses dalam suatu organisasi tidak lepas dari sikap perilaku anggotanya yang dibentuk oleh norma-norma, sehingga menjadi budaya kerja. Budaya yang di bangun, dimiliki dan sebagainya diadopsi oleh anggota organisasi sebagai salah satu strategi yang

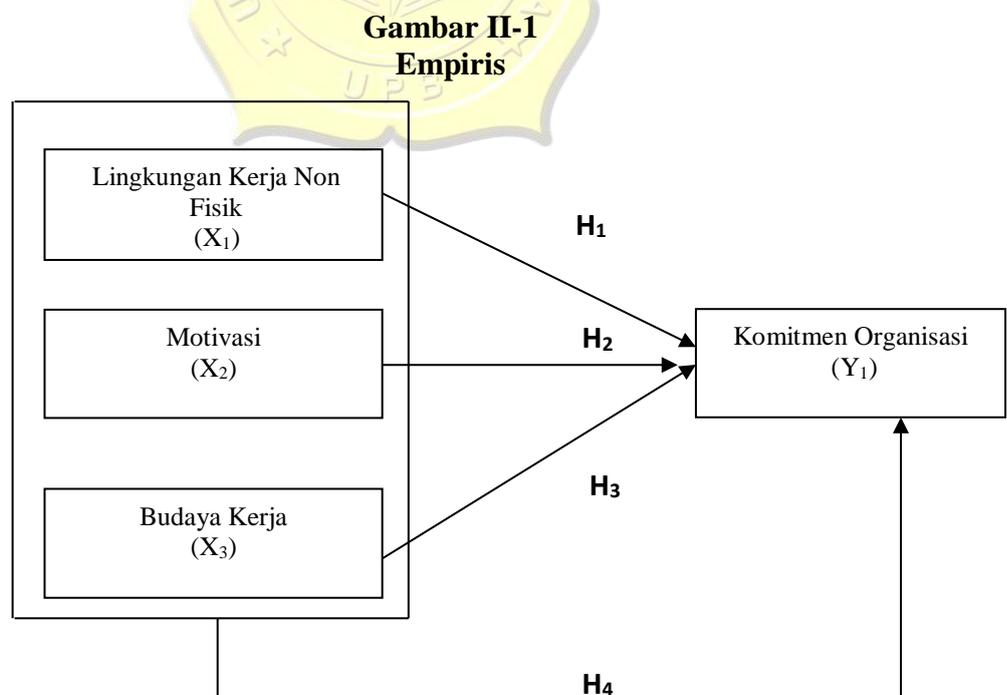
akan mempengaruhi jalannya organisasi. (Arachim, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto, et. al (2021) dapat dilihat bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hal itu maka dapat disusun hipotesis berikut:

H3 : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

2.4 Model Empiris

Berdasarkan penelitian dan argument ini akan mencoba mengkaji sejauh mana pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, motivasi dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.



Sumber : Dikembangkan Dalam Penelitian, 2024

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018), solusi ini didasarkan pada teori yang relevan dan tidak pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hasil teoritis dan empiris, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
- H3 : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
- H4 : Lingkungan kerja non fisik, motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.