

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bangun (2018) diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menoleh, melatih, menilai dan kompensasi karyawan dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan beberapa definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur suatu hubungan antar manusia di dalam suatu organisasi yang

dimulai dari merencanakan, mengembangkan, pemberian kompensasi, pelatihan, pengarahan, pengawasan dan pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan maksud agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat dan suatu seni dalam proses pengelolaan manusia untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu *asset* yang sangat berharga dan penting dalam kelangsungan bisnis. Oleh sebab itu, di setiap perusahaan harus ada suatu divisi yang mengelola dan membina sumber daya tersebut sehingga kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut terus meningkat.

b. Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut *International Labour Office* (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal terdiri dari:

- a) Tujuan strategis bisnis.
- b) Struktur organisasi.
- c) Budaya perusahaan.
- d) Kebijakan perusahaan.
- e) Hubungan buruh dan setiap perjanjian dan pengaturan yang timbul.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari:

- a) Kontens ekonomi
- b) Kebijakan industri

- c) Perilaku pesaing
- d) Hukum dan peraturan nasional
- e) Hubungan buruh dan setiap perjanjian dan pengaturan yang timbul
- f) Standar Perburuhan Internasional
- g) Masalah demografi dan pasokan tenaga kerja termasuk pendidikan, pelatihan, kesehatan dan kesejahteraan penduduk, peningkatan partisipasi perempuan.

Berdasarkan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan dan faktor eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1) Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja aktif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*Procurement*)

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

6) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan pada dasarnya adalah:

- 1) Peningkatan efisiensi
- 2) Peningkatan efektifitas
- 3) Peningkatan produktivitas
- 4) Rendahnya tingkat absensi pegawai
- 5) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- 6) Tingginya kualitas pelayanan
- 7) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- 8) Rendahnya komplain dari pelanggan
- 9) Meningkat bisnis perusahaan.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Novianti *et al.*, (2021) komitmen organisasi bisa diartikan selaku bagian ikatan pribadi pegawai memandang dirinya sendiri dalam profesinya pekerjaannya dalam instansi/lembaga khusus tentunya.

Menurut Priansa (2016), komitmen organisasi merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencaerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Sutrisno (2016) komitmen diasumsikan juga merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Walaupun hasilnya tidak sama, banyak studi yang telah mempelajari hubungan antara keduanya. Pengalaman kerja

sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut, yang kemudian akan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi timbul berdasarkan persepsi, pendapat atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dari aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dari lingkungannya.

b. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Luthans (2018), menyatakan terdapat 3 (tiga) dimensi dari komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Dan dengan indikator, yaitu:
 - a) Hubungan emosional anggota terhadap organisasi
 - b) Keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi
- 2) *Continuance commitment*, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. Dan dengan indikator, yaitu:
 - a) Kerugian jika meninggalkan organisasi
 - b) Segan untuk meninggalkan organisasi

3) *Normative commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan. Dan dengan indikator, yaitu:

- a) Kesetiaan pada organisasi
- b) Kewajiban dalam organisasi.

3. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Novianti *et al.*, (2021) motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karier yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai baik dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi.

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Putra *et al.*, 2023). Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang akan aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar (Untari *et al.*, 2021). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan (Mahardika *et al.*, 2020).

b. Dimensi dan Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Ryan dan Deci (2020) ada beberapa dimensi dan indikator yang menjadi tolak ukur variabel motivasi ekstrinsik:

- 1) *External Regulation* (Regulasi Eksternal), dengan indikator, yaitu:
 - a) Tindakan yang didorong oleh penghargaan atau hukuman eksternal
 - b) Motivasi untuk bekerja karena ingin mendapatkan hadiah atau menghindari hukuman
 - c) Pekerjaan dilakukan untuk memenuhi harapan atau tuntutan dari orang lain
- 2) *Introjected Regulation* (Regulasi yang Diintrojeksi), dengan indikator, yaitu:
 - a) Tindakan yang didorong oleh tekanan internal, seperti rasa bersalah atau rasa malu
 - b) Motivasi untuk bekerja karena ingin menghindari perasaan negatif atau mempertahankan harga diri
 - c) Pekerjaan dilakukan untuk memenuhi standar atau harapan pribadi yang internalisasi
- 3) *Identified Regulation* (Regulasi yang Diidentifikasi), dengan indikator, yaitu:
 - a) Tindakan yang didorong oleh pengakuan nilai pribadi dari pekerjaan tersebut
 - b) Motivasi untuk bekerja karena merasa bahwa pekerjaan tersebut penting atau berarti
 - c) Pekerjaan dilakukan karena ada pemahaman pribadi tentang manfaat atau nilai dari pekerjaan tersebut

4) *Integrated Regulation* (Regulasi yang Diintegrasikan), dengan indikator, yaitu:

- a) Tindakan yang didorong oleh keselarasan pekerjaan dengan nilai dan keyakinan pribadi
- b) Motivasi untuk bekerja karena pekerjaan tersebut selaras dengan identitas diri
- c) Pekerjaan dilakukan karena sudah sepenuhnya diintegrasikan ke dalam sistem nilai pribadi

4. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi menurut Mangkunegara (2016) adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi menurut Thoha (2015) adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Mulyana (2015), menyatakan bahwa komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, dengan akibat apa atau hasil apa.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pendapat diatas bahwa komunikasi adalah arus pemindahan suatu informasi atau pesan dari orang satu ke orang lain dengan maksud dan tujuan.

b. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Efendy (2015), yaitu sebagai berikut:

- 1) Menginformasikan (*to inform*)
- 2) Mendidik (*to educate*)
- 3) Menghibur (*to entertain*)
- 4) Mempengaruhi (*to influence*)

c. Tujuan Komunikasi

Individu yang berkomunikasi pasti memiliki tujuan, secara umum tujuan komunikasi adalah lawan bicara agar mengerti dan memahami maksud makna pesan yang disampaikan, lebih lanjut diharapkan dapat mendorong adanya perubahan opini, sikap, maupun perilaku. Efendy (2015) menyebutkan ada beberapa tujuan dalam berkomunikasi, yaitu:

- 1) Perubahan sikap (*attitude change*)
- 2) Perubahan pendapat (*opinion change*)
- 3) Perubahan perilaku (*behavior change*)
- 4) Perubahan sosial (*social change*)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan pengirim
- 2) Sikap pengirim
- 3) Pengetahuan pengirim
- 4) Media saluran yang digunakan oleh pengirim

d. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut Bangun (2018) dimensi dan indikator komunikasi organisasi meliputi:

- 1) Komunikasi ke Bawah (*downward communication*). Indikator dalam dimensi komunikasi kebawah:
 - a) Prosedur,
 - b) Teguran,
 - c) Kebijakan perusahaan.
- 2) Komunikasi ke Atas (*upward communication*). Indikator dalam dimensi komunikasi ke atas:
 - a) Saran yang relevan mengenai pekerjaan,
 - b) Laporan kinerja,
 - c) Terbuka dalam menyampaikan pendapat.
- 3) Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*). Indikator dalam dimensi komunikasi horizontal:
 - a) Pemecahan masalah bekerja sama antar department,
 - b) Memberi dukungan,
 - c) Mendamaikan perselisihan.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin (2018) budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem dan makna dalam nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan

membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2017).

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat (Suprpto *et al.*, 2021).

Berdasarkan pada pernyataan para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau keyakinan bersama, yang dijalankan oleh organisasi dan menjadikan karakteristik bagi organisasi. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam organisasi selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi dan integrasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Wibowo (2016) mengidentifikasikan adanya 4 (empat) faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan, dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan

pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

- 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya memengaruhi budaya organisasi yang ada didalamnya.
- 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
- 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi

c. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) sebagai berikut dimensi dan indikator budaya organisasi, yaitu:

- a) Dimensi Inovasi dan pengambilan resiko
Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
 - 1) Didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan
 - 2) Didorong untuk berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan.
- b) Dimensi Perhatian hal yang rinci
Dimensi ini diukur oleh satu indikator, yaitu:
 - 1) Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat

c) Dimensi Orientasi hasil

Dimensi ini diukur oleh satu indikator, yaitu:

- 1) Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan

d) Dimensi Orientasi orang/individu

Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:

- 1) Perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada
- 2) Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

e) Dimensi Orientasi tim

Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:

- 1) Berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan
- 2) Dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.

f) Dimensi Keagresifan

Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:

- 1) Senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik
- 2) Merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.

g) Dimensi Kemantapan

Dimensi ini diukur oleh satu indikator, yaitu:

- 1) Merasa nyaman dengan kondisi organisasi.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Perdana Jatiputra. Hasil dari penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tab 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Saputra (2022)	Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	X ₁ : Komunikasi X ₂ : Kompensasi X ₃ : Motivasi Ekstrinsik Y: Komitmen Organisasi	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2	Hariani dan Hakim (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Budaya Organisasi Y: Komitmen Organisasi	Lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Nofitasari dan Prasetyo (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Etos Kerja Y: Komitmen Organisasi	Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4	Sukmawaty, et al (2021)	<i>Work Motivation, Discipline, and Work Culture on Organizational Commitment and Teacher Performance at State Junior High School, Sukajadi District</i>	X ₁ : <i>Work Motivation</i> X ₂ : <i>Discipline</i> X ₃ : <i>Work Culture</i> Y ₁ : <i>Organizational Commitment</i> Y ₂ : <i>Teacher Performance</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru Budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, juga

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif terhadap kinerja guru Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru
5	Rahmat Maidiyanto, Asmui, Andi Tenri Somp (2021)	<i>The Effect of motivation extrinsict, work enviroment and quality of communication on organizational commitment at the regional secretariat of south kalimantan province, Indonesia</i>	X ₁ : Motivation Extrinsict X ₂ : Work Enviroment X ₃ : Quality of Communica tion Y: Organizational Commitmen t	(1) There is a partial influence of Work Motivation Extrinsict on organizational commitment at PT Regional Secretariat of South Kalimantan Province (2) There is a partial influence from Work Environment on organizational commitment at the Regional Secretariat of South Kalimantan Province (3) There is a partial influence on Organizational Commitment.
6	Mahardini, et al (2022)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Maju Djaya Beton Singosari	X ₁ : Kompetensi X ₂ : Pengalaman Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Y: Komitmen Organisasi	Bahwa kepada variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, serta Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara kolektif terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada CV. Maju Djaya Beton Singosari.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				Bahwa pada variabel Kompetensi mampu mempengaruhi secara individual terhadap Rasa Puas Bekerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton Singosari. Bahwa pada variabel Pengalaman Bekerja mampu mempengaruhi secara individual terhadap Rasa Puas Bekerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton Singosari. Bahwa pada variabel Lingkungan Bekerja mampu mempengaruhi secara individual terhadap Rasa Puas Bekerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton Singosari.
7	Yumhi (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	X₁: Disiplin Kerja X₂: Kompetensi X₃: Motivasi Kerja Y: Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi pegawai Bappeda Kabupaten Lebak. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				organisasi Bappeda Kabupaten Lebak Hasil penelitian menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.
8	Budiman dan Steven (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya)	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y: Komitmen Organisasi	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kabupaten Lebak. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
9	Sari dan Kawiana (2021)	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Disiplin dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Orchid Boga Utama	X ₁ : <i>Human Relation</i> X ₂ : Disiplin X ₃ : Motivasi Y: Komitmen Organisasi	<i>Human relations</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
10	Thahrim (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Komunikasi Organisasi Y: Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai.
11	Fauzan, (2020)	<i>The Influence of the Work Environment, Leadership Style and Organizational Communication on Organizational Commitment of PT Pifi Indonesia Bandung</i>	X ₁ : The Work Environment X ₂ : Organizational Communication Y: Organizational Commitment	<i>Based on determinant coefficient, work environment and organizational communication affect organizational commitment.</i>
12	Edward, (2020)	<i>The Influence of Organizational Culture, Training and Organizational Communication toward Organizational Commitment in PT Multi Jaya Samudera</i>	X ₁ : Organizational Culture X ₂ : Training X ₃ : Organizational Communication Y: Organizational	<i>Communication has a positive and significant impact on the organizational commitment of employees of PT. Multi Jaya Samudera</i>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			<i>Commitment</i>	
13	Siregar <i>et al.</i> , (2020)	<i>The Influence of Work Discipline and Organizational Communication on Organizational Commitment with Activity Satisfaction as an Intervening Variable on PT. DigdjayaGraha Development</i>	X₁: <i>Work Discipline</i> X₂: <i>Organizational Communication</i> Y: <i>Organizational Commitment</i>	<i>The result of this study become conclusion was work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. DigdjayaGraha Development. The organizational communication has a positive and significant effect on organizational commitment at PT DigdjayaGraha Development.</i>
14	Lubis (2021)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Denny's Persada Corporation	X₁: Komunikasi Organisasi X₂: Lingkungan Kerja Y: Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukan secara simultan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Denny's Persada Corporation.
15	Rodiyana <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PT. Bprs Amanah Insani Bekasi	X₁: Lingkungan Kerja X₂: Komunikasi Organisasi Y: Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				komunikasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Sumber: Penelitian Terdahulu Dari Berbagai Jurnal

B. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi ekstrinsik yang baik akan menimbulkan semangat dan tingkat kinerja karyawan yang baik semakin baik motivasi ekstrinsik yang diterima karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan ingin tetap tinggal di perusahaan, oleh karena itu motivasi ekstrinsik yang diterima karyawan secara baik akan mampu membuat karyawan merasa nyaman dan ingin tetap tinggal di perusahaan dan komitmen dari karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Saputra (2022), Hariani dan Hakim (2021), Nofitasari dan Prasetyo (2021) sepakat berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari uraian di atas diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2) Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi organisasi yang berjalan baik antara atasan kepada karyawan dan karyawan kepada sesama rekan kerja akan membuat lingkup kerja menjadi positif dan bisa menjadikan tingginya tingkat kinerja karyawan dan bisa juga membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja diperusahaan (Nopitasari dan Krisnandy, 2020). Komunikasi organisasi yang baik akan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu Yumhi (2021), Sukmawaty (2021) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dari uraian di atas diajukan hipotesis kedua sebagai berikut: H₂: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi mengacu kepada seperangkat nilai-nilai, norma, keyakinan, kebijakan, dan praktik-praktik yang membentuk dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik akan mampu untuk bisa meningkatkan komitmen organisasi para karyawan, jika budaya organisasi yang diterapkan perusahaan baik maka komitmen organisasi pun akan meningkat (Fadhli, 2021).

Berdasarkan penelitian Fadhli (2021), Hariani dan Hakim (2021), Nofitasari dan Prasetyo (2021) sepakat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

