

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajeemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola manusia atau pegawai yang ada di lingkungan perusahaan, dengan mengarahkan, mengatur serta memberikan kesejahteraan kepada semua pegawai dengan adil. Di bawah ini adalah pengertian manajemen sumber daya yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sinambela (2016:5) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dengan cara empat prinsip, yaitu prinsip pertama, bahwa sumber daya manusia adalah harta paling penting, prinsip kedua bahwa keberhasilan sangat mungkin dicapai, ketiga kultur dan nilai organisasi harus kuat dan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi.

Manajemen sumber daya manusia Susan (2019:952) pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Menurut Hasibuan (2016:10), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan tenaga kerja agar efektif yang dilakukan dengan cara pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya semua organisasi diciptakan untuk dapat memberikan hasil nyata, yaitu keberhasilan dari visi dan misi yang harus diraih, dalam kenyataannya bahwa praktek manajemen sumber daya memiliki tujuan-tujuan yang penting, dan berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sinambela (2016:13) bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

a. Sasaran manajemen

Sasaran manajemen yang harus diraih adalah sasaran organisasi dan sasaran fungsional. Sasaran organisasi untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi, Dan sasaran fungsional adalah sasaran untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi.

b. **Aktivitas Manajemen**

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, maka departemen sumber daya manusia membantu para pemimpin memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai yang semakin penting.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting, baik organisasi kecil maupun besar, karena manajemen sumber daya manusia mampu membantu dalam menyelesaikan segala permasalahan terkait organisasi, manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Larasati (2018:7) adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job requirement dan job evaluation*).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen.
- c. Menetapkan pemberian upah gaji dan cara memberikan kompetensi dan memberikan insentif.
- d. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
- e. Mengatur program pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai .

- f. Membangun komitmen kerja
- g. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
- h. Menyelesaikan perselisihan antar pegawai atau perselisihan antar buruh.
- i. Menyelesaikan keluhan dan membangun relationship antar pegawai
- j. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- k. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- l. Memonitor Undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
- m. Memonitor perkembangan serikat buruh.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang dibangun di dalam lingkungan kerja, dimana nilai-nilai tersebut akan memberikan acuan terhadap anggota organisasi dalam menentukan keputusan yang harus diambil. Berikut adalah pengertian mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh ahli-ahli di bawah ini:

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015 :374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman

tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:7), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Menurut Mangkunegara (2016:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah 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 internal.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari yang dipegang oleh anggota organisasi dan suatu sistem tentang keberartian bersama serta dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

2. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar, dan praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2016:115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari

adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menggambarkan aspek-aspek yang dijunjung atau menjadi sebuah ciri di dalam organisasi, dan berikut adalah karakteristik budaya organisasi dikemukakan oleh ahli di bawah ini:

Menurut Robbins dan Judge (2015:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c) Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d) Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.

- e) Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- f) Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- g) Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan

4. Indikator Budaya Organisasi

Dalam mengukur budaya organisasi yang berlaku di dalam lingkungan kerja , berikut adalah Indikator yang dapat menggambarkan kondisi budaya organisasi menurut ahli sebagai berikut:

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Menurut Denison (2017:231) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Keterlibatan

Organisasi memberdayakan para anggotanya, membangun tim dalam organisasi, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di semua level.

b. Konsistensi

Organisasi memiliki aturan-aturan main yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegras dengan baik.

c. Adaptasi

Organisasi memiliki orientasi kepada pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki, dan pengalaman menciptakan perubahan.

d. Misi

Fungsi dan tujuan bersama organisasi yang tertuang dalam misi organisasi menyebabkan para karyawan dengan alasan non-ekonomi bersedia menginvestasikan upaya mereka demi kebaikan organisasi.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian lingkungan kerja menurut Amstrong (2015 :75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem

kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Schultz (2016:35) menyatakan lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan dari pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2015:184) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Banyak orang berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja. Kebersihan Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi semangat kerja dan lebih bergairah.

b) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Cahaya matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah lelah. Ventilasi dan konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara.

d) Rasa Aman

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap keselamatan diri sendiri. Misalnya konstruksi gedung yang sudah tua akan mengakibatkan

gedung runtuh dan ketika karyawan gelisah maka akan mengganggu kinerja dalam bekerja

e) Bising

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu dan menimbulkan kerugian pada berbagai pihak termasuk perusahaan.

3. Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Antara lain: kondisi udara, kondisi penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampah dan penyediaan air bersih.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan

dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang bisa diabaikan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua Indikator yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

D. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dibentuk dari diri setiap pegawai terhadap organisasi, rasa memiliki yang tinggi membuat pegawai enggan untuk meninggalkan organisasi, dan berikut adalah pengertian-pengertian mengenai komitmen organisasi dikemukakan oleh para ahli di bawah ini.

Menurut Robbins dan Judge (2015:74) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi .

Menurut Busro (2018:73) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu loyalitaskaryawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama. Loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Samsuddin (2018:126) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu mempunyai rasa yang sangat tinggi untuk membuat pegawai enggan meninggalkan organisasi berikut.

2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian

antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

- b) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Menurut Priansa (2018:245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- a) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- b) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- c) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- e) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Berikut adalah Indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli untuk mengukur komitmen organisasi.

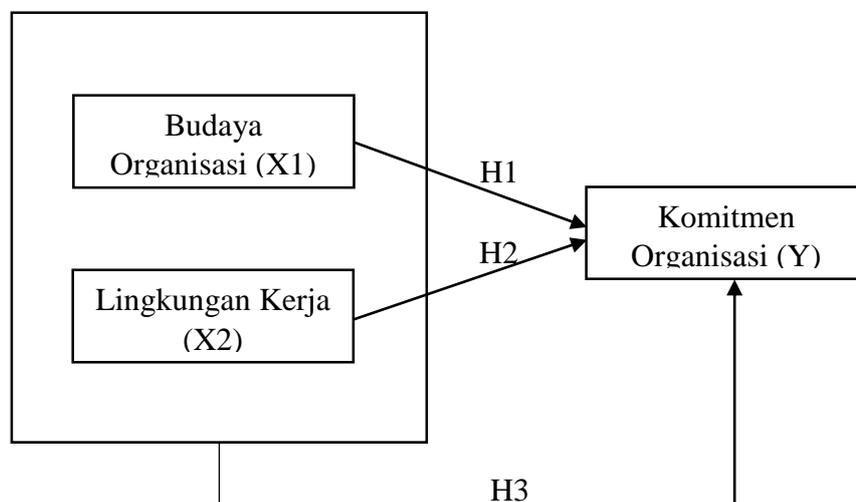
Menurut Busro (2018:78) mengemukakan bahwa terdapat tiga Indikator terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- a) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial

maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

- c) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini dibutuhkan suatu penelitian dasar yang dapat dijadikan acuan atau landasan serta dapat digunakan untuk memperkuat baik memperkuat secara variabel, indikator ataupun metode pengolahan data, berikut ini merupakan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi yang memperkuat pada penelitian ini, penelitian sebelumnya peneliti sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun dan Judul	Metodologi Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Siswanto Wijaya Putra (2015) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.	Jurnal STIE Kertanegara Malang Volume 1 tahun 2015 DOI: https://doi.org/10.35457
2	Franli Londo (2016) Pengaruh Lingkungan kerja , Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja , komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Sebaiknya pimpinan Bank Sulutgo membuat kebijakan dalam mempertahankan indikator-indikator penelitian ini, dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif.	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen DOI : https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11581
3	Nina Arianti (2017) Analisis Pengaruh budaya Organisasi dan dukungan organisasi terhadap organizational	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap	Jurnal Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

No	Nama Peneliti dan Tahun dan Judul	Metodologi Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
	<i>Citizenship behavior</i> dengan komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan bagian Antaranpt.Pos Indonesia Processing center Semarang)		<i>organizational citizenship behavior.</i>	Universitas Diponegoro Volume 7 tahun 2017 DOI: https://doi.org/10.18014/JDM.v7081
4	J Jufrizen (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	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	Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis E-ISSN 2599 3410 Volume 3 Tahun 2018 DOI: 10.36778/jesya.v1i1.7
5	Dwi Juwianto (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya dan budaya organisasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.	Jurnal STIE Perbanas ISSN 2527-3906 (Online) ISSN 1978-6255 (Print) Volume 12 Nomor 2 Tahun 2019 DOI: https://doi.org/10.35457/xxx

No	Nama Peneliti dan Tahun dan Judul	Metodologi Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
6	I Ketut Agus P.G dan I Komang A (2020) Pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, serta budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional	Jurnal Manajemen ISSN: 2302-8912 Volume 9 Nomor 5 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUN.UD.2020.v09.i05.p11
7	I Gede Utarayana dan I Gusti Ayu D.A (2020) Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	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 kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	Jurnal Manajemen ISSN: 2302-8912 Volume 9 Nomor 1 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUN.UD.2020.v09.i01.p18
8	Anas T.Y dan Jaenab (2020) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi	Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN: 2337-3350 Volume 8 Nomor 2 DOI: https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i2.1892

No	Nama Peneliti dan Tahun dan Judul	Metodologi Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
9	Sinta S.H dan Richnie Z (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah ISSN: 2614-3259 Volume 4 Nomor 1 DOI: 10.36778/jesya.v4i1.319
10	Lisda L.A, Achmad G, & S.T. Sukmawati (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.	<i>Journal of Management Science (JMS)</i> ISSN: 2722-4961 Volume 2 Nomor 1 DOI: https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus

dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul, berdasarkan uraian paradigma penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah 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 internal.

Hasil penelitian Putra, Wijaya (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Industri Kecil menengah.

H1 : Terdapat budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan baik fisik maupun non fisik.

Farnli Londo (2016), hasil penelitian bahwa lingkungan kerja , komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik

secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

H2 : Terdapat lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga

3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Dwi Juwianto (2019), hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja , budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya dan budaya organisasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Dwi Juwianto (2015), menyatakan bahwa hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja , budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya dan budaya organisasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 :Terdapat budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga.