



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Human Resource Management

Human resource management menurut Gary Dessler (2008) adalah proses memperoleh, pelatihan, menilai, dan kompensasi karyawan, dan menghadiri hubungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan, dan masalah keadilan.

Sedangkan menurut W.Griffin (2006) adalah serangkaian kegiatan organisasi diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.1.2 Fungsi Human Resource Management

Beberapa kegiatan spesifik yang melibatkan masing-masing fungsi *Human Resources Management*, menurut (Dessler,2008):

1. *Planning* , menentukan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, serta mengembangkan rencana.
2. *Organizing*, memberikan masing-masing karyawan tugas yang spesifik, menentukan department, mendelegasikan kepemimpinan kepada bawahan, menentukan saluran dari kepemimpinan dan komunikasi, mengkoordinasi pekerjaan dari bawahan.
3. *Staffing*, menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan berpotensi, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, mengkompensasi

karyawan, mengevaluasi kinerja, memberikan penyuluhan kepada karyawan, serta melatih dan mengembangkan karyawan.

4. *Leading*, membantu yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, serta memotivasi bawahan.
5. *Controlling*, menetapkan standar kuota penjualan, kualitas standar atau level produksi, check untuk melihat bagaimana kinerja yang *actual* jika dibandingkan dengan standar-standar tersebut, serta menggunakan kegiatan korektif yang dibutuhkan.

2.2 Work Environment

Kohun (1992) dalam Taiwo (2010) menyatakan *work environment* adalah totalitas yang sepenuhnya berpengaruh terhadap kekuatan, tindakan dan faktor-faktor untuk membuat karyawan berpotensi untuk bersaing dalam aktivitas dan kinerja karyawan.

2.2.1 Jenis-Jenis Work Environment

Physical Environment (lingkungan kerja fisik) dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011).

1. *Physical Environment* (Lingkungan Kerja Fisik)

Physical Environment adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung

maupun tidak langsung. *Physical Environment* dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan pegawai seperti kursi, meja, dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.2.2 Perencanaan *Work Environment*

Berikut ini adalah perencanaan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman dan sesuai (Sedarmayanti,2011):

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim

Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar karyawan yang akan memakainya

2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan

Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar fasilitas dapat menampung/ dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya.

3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya.

Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan.

2.2.3 Kondisi *Work Environment* yang mempengaruhi kegiatan manusia

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai

(Sedarmayanti,2011)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja

11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia. (Sedarmayanti,2011)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan(cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisai sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- b. Cahaya buatan, berupa lampu.

Cahaya buatan terdiri dari 4 macam yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di tempat kerja

Kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap temperature di tempat kerja ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 30% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksien dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sedangkan sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja, tanaman merupakan penghasil oksien yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5. Keseimbangan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Terdapat tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

6. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besaran getaran ditentukan oleh intensitas (menit/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

2.3 Commitment

Commitment digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan karyawan/ pegawai pada beberapa aspek pekerjaan (Muthuveloo dan Rose ,2005). Kanter (1968) dalam Dixit & Bhati (2012) mengatakan bahwa *commitment* didefinisikan sebagai kesediaan *actor social* untuk memberikan energy dan loyalitas kepada sistem social, kepribadian untuk hubungan social yang dilihat sebagai ekspresif diri.

2.3.1 Employee Commitment

Meyer & Allen (1991) dalam Lee & Chen (2013) mengatakan bahwa *employee commitment* adalah multi dimensi yang meliputi loyalitas pekerja, kesediaan mereka untuk mengerahkan usaha lebih atas nama organisasi, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap dalam organisasi.

Rose & Muthuveloo (2005) *employe commitment* dapat digolongkan menjadi (3) kelompok, yaitu: *work/job commitment* , *career/professional commitment*, dan *organizational commitment* atau *commitment to organization*.

1. Organizational Commitment

Organizational commitment diartikan sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan niat karyawan untuk tinggal dengan organisasi.

2. Career Commitment

Mengacu pada identifikasi dan keterlibatan di jabatan seseorang dalam suatu pekerjaan, secara umum diartikan sebagai gagasan kritis dalam

suatu komitmen untuk karir seseorang bukan pada organisasi yang mempekerjakannya. Adanya keinginan kuat untuk mencapai tujuan individu dalam pencapaian karir dalam perusahaan.

3. *Work Commitment*

Komitmen pekerjaan menunjuk bukan kepada organisasi maupun kepada karier seseorang, tetapi kepada pekerjaan itu sendiri. Seseorang merasa terikat dengan pekerjaan memiliki perasaan yang kuat atas tugas atau kewajiban dari pekerjaannya, dan menempatkan nilai (intrinsic value) atas pekerjaannya.

Meyer & Allen (1991) dalam Lee & Chen mengatakan dalam pendekatan ini , *employee commitment* memiliki 3 multi dimensi komponen, yaitu : *affective commitment, normative commitment, continuance commitment*.

- *Affective commitment* : merupakan ikatan emosional, biasanya terkait dengan lingkungan kerja yang mendukung, dan juga hubungan dengan karyawan lainnya.
- *Normative commitment*: terkait dengan kewajiban, karyawan merasa mereka berhutang dengan organisasi karena mereka telah diberi pekerjaan yang sangat mereka butuhkan.
- *Continuance commitment* : suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

Dordevic (2004) dalam Dixit & Bhati (2012) mengatakan bahwa *Employee Commitment* sangat penting karena dengan tingkat *commitment* yang tinggi dapat menyebabkan beberapa hasil yang menguntungkan terhadap organisasi dan mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen terhadap tujuan suatu organisasi. *Employee commitment* juga menjadi sangat penting karena dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, ketidakhadiran dan perilaku lainnya.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Hubungan *Physical Environment* Terhadap *Employee Commitment*

(Weiss et al.,1987) mengatakan fasilitas yang memadai disediakan untuk karyawan sangat penting untuk menghasilkan *employee commitment* yang lebih besar dan kondisi kerja yang memadai dapat mempengaruhi *commitment* dan niat karyawan untuk tinggal di organisasi. (MCGuire & MCLaren ,2008)

Physical environment menjadi sangat penting dalam perusahaan, *physical environment* yang baik akan menunjang karyawan untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaan dan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam suatu organisasi. Nenonen (2004) dalam MCGuire & MCLaren (2008) menyatakan bahwa lingkungan fisik dapat mendukung rasa ruang lingkup yang nyaman dengan mengembangkan interaksi social yang baik dengan sesama individu.

Stallworth & Kleiner (1996) dalam MCGuire & MCLaren (2008) mengatakan gagasan bahwa inovasi dan kreativitas dapat dibentuk melalui perubahan atau desain

dari pengaturan lingkungan kerja memiliki implikasi penting untuk bisnis dan perubahan dalam organisasi. (Hedge, 1982) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terbuka memberikan tingkat fleksibilitas yang lebih besar dan mendorong interaksi tim yang lebih besar karena mereka menawarkan akses interpersonal dan kemudahan dalam berkomunikasi dibandingkan dengan kantor tertutup bersifat pribadi.

Meyer & Allen (1991) dalam Lee & Chen (2013) mengatakan bahwa *Employee Commitment* adalah multi dimensi yang meliputi loyalitas pekerja, kesediaan mereka untuk mengerahkan usaha lebih atas nama organisasi, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap dalam organisasi *Employee commitment* sangat dipengaruhi oleh level motivasi, motivasi memiliki peran penting dalam membangkitkan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan. Tanpa motivasi, seolah-olah mereka tidak tahu bekerja untuk apa (Morrison & Robinson, 1997).

Akintayo (2010) dalam Mechanic & Irefin (2014) *employee commitment* dapat diartikan tingkat dimana karyawan merasa berdedikasi terhadap perusahaannya (organisasi). *Employee commitment* adalah respon afektif terhadap seluruh organisasi dan tingkat loyalitas yang dirasakan karyawan terhadap organisasi (Ongori ,2007).

Dordevic (2004) dalam Dixit & Bhati (2012) mengatakan bahwa *employee commitment* adalah isu penting karena dapat digunakan untuk memprediksi performa dari karyawan, ketidakhadiran, dan sikap lainnya. (Meyer et al.,1989) mendapatkan

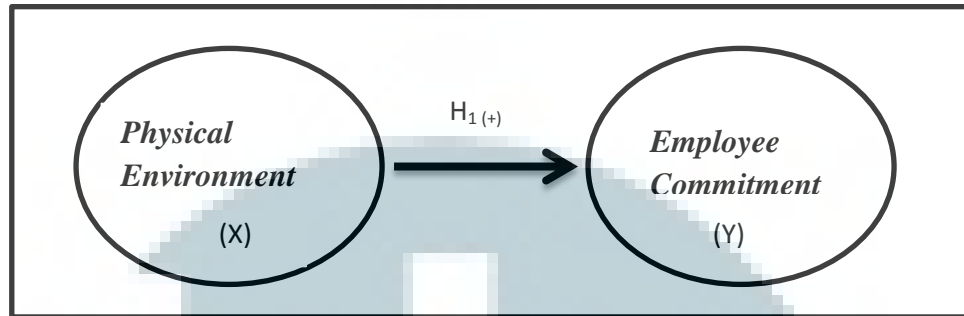
fakta dalam penelitian adanya hubungan positif diantara komitmen organisasi dan performa pekerjanya, komitmen yang rendah juga terkait dengan rendahnya tingkat moral. Karyawan yang tidak berkomitmen akan menggambarkan organisasi dalam hal-halo negative kepada orang luar sehingga menghambat kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan yang lebih berkualitas. Sedangkan karyawan yang berkomitmen lebih kreatif, mereka cenderung tidak meninggalkan organisasi dari pada karyawan yang tidak berkomitmen Dixit & Bhati (2012).

Berdasarkan uraian dari teori-teori maka di dapat hubungan antara *physical environment* dan *employee commitment*, Mohr (1996) dalam MCGuire & MCLaren (2008) mengatakan untuk mencapai tingkat komitmen karyawan yang tinggi , maka organisasi harus memastikan *physical environment* yang kondusif untuk organisasi. Organisasi harus memberikan fasilitas, karyawan dapat berinteraksi, harus adanya privasi. Physical environment menjadi salah satu alat yang dapat di dimanfaatkan untuk meningkatkan bisnis.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : *Physical environment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*.

2.5 Kerangka penelitian



Sumber: Jurnal *The impact of physical environment on employee commitment in call centers the mediating role of employee well-being* (David McGuire and Lauren MCaren, 2008)

Diolah : RioValentinus (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan *variable independent* yaitu *physical environment* (X) dan *variable dependent* yaitu *employee commitment* (Y). Tujuan dari kerangka pemikiran ini untuk mengetahui apakah *physical environment* berpengaruh terhadap *employee commitment*.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka, hipotesis penelitian diatas adalah :

H₁ : *physical environment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahul

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	David MCGuire and	<i>Emeraldinsig ht</i>	<i>The Impact of Physical</i>	Menggunakan 65 sampel yang dipilih dari 1020 karyawan tetap terdiri dari

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
	Lauren McLaren		<i>Environment on Employee Commitment in call centers</i>	<p>75 tim.</p> <p>Sampel yang dipilih diambil dari satu divisi yaitu <i>front line call center employee</i></p> <p>Implikasi dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara <i>Physical Environment</i> yang berpengaruh terhadap <i>employee commitment</i>.</p>
2	Dr.Varsha Dixit and Ms.Monika Bhati	<i>European Journal of Business and Social Sciences</i>	<i>A Study about Employee Commitment and its impact on sustained productivity in India Auto-Component Industry</i>	<p>Data diperoleh melalui data primer dan sekunder, data kuantitatif diperoleh melalui quisoner dengan sample 50 Line Manager. kuesioner berisikan 12 butir pertanyaan (<i>Affective Commitment, Normative Commitment, Continuous Commitment</i>). Data sekunder diperoleh dari buku,majalah, sumber penelitian, internet dan annual report.</p> <p>Hasil penelitian juga</p>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
				<p>menunjukkan bahwa <i>employee commitment</i> secara signifikan terkait dengan berkelanjutan di industry otomotif, temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara tiga komitmen yaitu <i>Affective Commitment, Normative Commitment, Continuous Commitment.</i></p>
3	Akinyele Samuel Taiwo	<i>African Journal Of Business Management</i>	<i>The Influence of Work Environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria</i>	<p>Data ini menggunakan data primer yang dihasilkan melalui kuesioner. 85 kuesioner dibagikan di 4 tempat yang berbeda di Nigeria di bidang Minyak dan gas di Lagos Nigeria (Texaco, Agip pk, Oando, Total). 61 kuesioner dapat digunakan, kemudian terdapat 14 kuesioner yang</p>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
				<p>tidak dapat digunakan dari perusahaan Texaco, 16 kuesioner dari perusahaan Agip pk, 19 kuesioner dari perusahaan Oando dan 12 kuisoner dari perusaha total yang tidak dapat digunakan.Responden yang dipilih secara acak dan dalam penelitian ini menggunakan uji T dilakukan untuk merumuskan hipotesis.</p>
4	Chung-Chieh Lee and Chih-Jen Chen	<i>American Journal of Industrial and Business Management</i>	<i>The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its</i>	<p>Penelitian ini menggunakan non-probability sampling, responden kuisoner ini ditujukan kepada 450 responden dalam industry pariwisata. Hasil dari</p>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
			<i>Effect on Service Quality in the Tourism Industry</i>	kuesioner dianalisis menggunakan SPSS, ANOVA, regresi dan analisis korelasi.
5	Peace Irefin and Mohammed Ali Mechanic	<i>IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)</i>	<i>Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Cola-cola Limited Maiduguri, Borno State</i>	Sebanyak 120 kuisoner yang disebar kepada responden yang dipilih untuk penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Data yang diperoleh dari responden dari setiap kader organisasi yang terdiri dari staff junior, middle staff, senior staff, dan management kader menggunakan sederhana teknik random untuk memilih responden dan setiap divisi. Sebanyak 120

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
				<p>responden yang dibagikan hanya 100 responden yang diambil. Instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang oleh peneliti. Kuesioner dibagi menjadi 2 bagian. Bagian pertama berusaha untuk mendapatkan informasi pribadi dari responden sedangkan bagian kedua berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan subjek kuesioner.</p>

Sumber: Dikelola oleh penulis