

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Organisasi akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan juga semua itu akan dapat terwujud. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu Lembaga keuangan selain analisa laporan keuangan, sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia LPD Desa Adat Kesiman, karena keberadaanya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi (Fitria dan Djum, 2016) yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Arianto, 2016:191). Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis dkk, 2016). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu komponen pokok sangat berperan dalam menentukan tujuan satu organisasi, yang pada hakekatnya merupakan pelaksana dari segala kebijakan, aturan maupun strategi yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan tersebut (Lesitasari, 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Lesitasari, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Lesitasari, 2020). Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2016).

Menurut Kasmir (2017:184) kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Mangkunegara (2016:167) menyatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Nisyak, 2016).

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2016:50). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016:100) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sopiah (2018:155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Purwaningsih (2018:25) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017). Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang

tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017), Jumaisa (2019), Latief (2019), Mardiyana (2019) dan Meutia (2019) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat kepribadian pegawai terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2016:107), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016:25), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2016). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang

tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2016:18).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Hasibuan, 2016:203). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan pegawai akan merasa aman dan nyaman bekerja (Hasibuan, 2016:203). Penelitian yang dilakukan oleh Zahara (2017), Adha (2019), Romadhona (2019), Sagita (2019) dan Charli (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Basuki & Susilowati (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara

langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Moekijat (2015:136) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif maka cenderung akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Lingkungan kerja adalah tempat, kondisi, dan keadaan di sekeliling di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga lingkungan kerja dapat menimbulkan komitmen karyawan (Basuki & Susilowati, 2015).

Menurut Fatmawati (2015) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Azikin (2019), Hidayahati (2019), Saleh (2019), Sihalo (2019) dan Munthe (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang

berupa pinjaman, sehingga LPD berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung dengan investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkupnya (Ahmad, 2016).

LPD Desa Adat Kesiman merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Desa Kesiman. Kantor LPD Desa Adat Kesiman berlokasi di Jl. Waribang No.22, Kesiman Petilan, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang lembaga keuangan desa, LPD Desa Adat Kesiman mampu membantu masyarakat desa untuk memenuhi kegiatan ekonominya. LPD Desa Kesiman juga sebagai aset penting karena fungsinya yang sangat fundamental untuk menyanggang adat, budaya, dan kehidupan sosial masyarakat Bali. LPD di Desa Adat Kesiman, merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. LPD Desa Adat Kesiman memiliki karyawan yang terdiri dari tingkat pendidikan yang berbeda. Karyawan-karyawan tersebut dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan tersebut bekerja berdasarkan jenis jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja Karyawan tersebut menjadi patokan bagi perusahaan untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Kepala LPD Desa Adat Kesiman perihal kinerja karyawan, diketahui bahwa ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung

jawabnya serta kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan. Indikasi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari keluhan masalah terhadap pelayan yang diberikan oleh karyawan. Jumlah pengaduan nasabah atas pelayanan yang diberikan karyawan LPD Desa Adat Kesiman disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Observasi
Jumlah Pengaduan Nasabah Atas Pelayanan Karyawan
LPD Desa Adat Kesiman Periode Tahun 2017-2020

No	Bulan	Jumlah Pengaduan (orang)			
		2017	2018	2019	2020
1	Januari	1	2	2	4
2	Februari	-	1	2	3
3	Maret	2	-	3	3
4	April	2	3	-	4
5	Mei	-	1	-	3
6	Juni	3	2	4	-
7	Juli	-	2	4	3
8	Agustus	2	-	4	2
9	September	-	4	2	2
10	Oktober	3	2	5	3
11	November	-	1	-	4
12	Desember	2	2	1	4
Total Jumlah Pengaduan		15	20	27	35

Sumber: LPD Desa Adat Kesiman (2020)

Tabel 1.1 menunjukan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir yaitu tahun 2017 sampai 2020 adanya penurunan kualitas pelayanan yang ditunjukan oleh meningkatnya pengaduan nasabah atas pelayanan yang diberikan karyawan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman menyangkut masalah komitmen organisasi dapat dilihat dari indikator komitmen normatif (*normative commitment*), dimana kurangnya kesadaran sebagian besar

karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator yaitu gaji/upah (*pay*). Menurut karyawan kompensasi berupa gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja untuk pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima saat ini lebih kecil dibandingkan dengan gaji di tempat lain untuk pekerjaan yang sejenis. Disamping itu pada indikator pekerjaan itu sendiri (*work it self*), karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat dan kurangnya kesempatan untuk belajar sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman menyangkut masalah lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator kebisingan di tempat kerja. Karyawan sering kali terganggu dengan kebisingan di tempat kerja karena lokasi LPD yang berada tidak jauh dari jalan raya, sehingga hal ini dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih

gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus

mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin “*commiter*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2016:160) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016:100) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Purwaningsih (2018:25) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2018) memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept*

organizational goals and desire to remain with the organization” yaitu komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Kreitner dan Kinicki (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang penting karena individu diharapkan berkomitmen menampilkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di sebuah organisasi. Komitmen organisasi ialah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017). Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah

organisasi tertentu. Karakteristik komitmen yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan kuat serta penerimaan nilai maupun tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Supriyanto (2016:124) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b) Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Sopiah (2018:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja,

kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen and Meyer dalam Sopiah (2018:164) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Ik-Whan dan Banks (2015), menyatakan bahwa telah dikembangkan tiga bagian dari dimensi komitmen organisasi yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi; kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016:107), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016:25), kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo dalam Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2016). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2016:18).

Hasibuan (2016:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau

tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Suwanto dan Priansa (2016:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menandakan apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan pegawai akan merasa aman dan nyaman bekerja.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2017:117), faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan

dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2016:181-182) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam pegawai sehingga menciptakan kepuasan.

- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan fisik seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis atau non fisik seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Basuki & Susilowati (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Moekijat (2015:136) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif maka cenderung akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, merasa senang, bersemangat melaksanakan

kegiatan atau tugasnya. Lingkungan kerja adalah tempat, kondisi, dan keadaan di sekeliling di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga lingkungan kerja dapat menimbulkan komitmen karyawan.

Sofyandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Nitisemito (2015) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Fatmawati (2015) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungannya tidak menyenangkan,

maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti dalam Najib (2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan

bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan

kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2016) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Najib (2020) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. 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 organisasi sulit tercapai.

- b. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- c. Kebisingan 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, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. 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. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Thamrin (2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah

karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2016).

Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2016:50). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja

merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Umar (2015:112) menyatakan kinerja dapat dicermati dari apa yang dilakukan karyawan dalam kerjanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekat kinerja adalah ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan dan motivasi tertentu. Artinya, kinerja seseorang dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Kebutuhan dalam konteks ini dianggap sebagai penggerak perilaku dan kinerja seseorang. Kinerja tersebut dapat diamati melalui perilaku yang ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dan prestasi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja

kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Pane dan Fatmawati (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Zahara (2017) meneliti Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang

berarti H_1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Adha (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu berdasarkan rumus Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mencari pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka didapat Nilai signifikan $(0,000)$ di bawah (lebih kecil dari) $0,05$ dan nilai t hitung $3,920 > t$ tabel $1,997$ artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Azikin (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi; (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah

responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Hidayati (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen oraganisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada kinerja karyawan. Dengan nilai dari R square sebesar 0.516 (51.6%) yang mana berarti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 51.6% terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
6. Jumaiza (2019) meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Latief (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan uji t untuk masing-masing variabel, dimana variabel komitmen organisasi diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,03 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Dan untuk membuktikan hipotesis secara simultan dilakukan uji F, sehingga diperoleh $F \text{ sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Mardiyana (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yang bersifat penelitian kuantitatif ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
9. Meutia (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

10. Romadhona (2019) meneliti Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
11. Sagita (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 5.470 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.470 > 1.9840$)

dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi 0,004. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.913 > 1.9840$) dan tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$) maka membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

12. Saleh (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 16,410$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,984$ pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ ($t_{tabel} = 2,626$) hal ini berarti bahwa pengaruh antara lingkungan organisasi (X_1) dengan kinerja (Y) adalah sangat signifikan dan t_{hitung} sebesar 8,134 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,984 pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$

maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ (ttabel sebesar 2,626) hal ini berarti bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sangat signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

13. Sihalo (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

14. Charli (2020) meneliti *The Influence of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction on The Performance of Employees in Drinking Water (PDAM) in Padang City*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (b) Terdapat pengaruh yang

signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Munthe (2020) meneliti Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.