

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Menurut Rahmawati Ita (2020) sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi, perusahaan, atau instansi, karena pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan merupakan pemikir, perencana, dan penggerak agar organisasi dapat berkembang dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada hakikatnya adalah suatu sumber daya yang vital terhadap kelangsungan organisasi tersebut (Diah, 2021). Sehingga sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, tetapi juga merupakan penentu jalannya organisasi, sekaligus sebagai pihak pengambil keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Perkembangan kehidupan organisasi dewasa ini sangat kompleks, sehingga pegawai sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup organisasi, demikian juga organisasi yang berada dilingkungan

pemerintahan atau biasa disebut instansi pemerintah. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan (Hudayah, 2022). Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas instansi secara profesional. Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dimana kinerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi sehingga mampu menjadi faktor pendorong yang berguna untuk membantu mencapai tujuannya (Rahman, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018:83). Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam ruang lingkup instansi pemerintahan, faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai pada periode waktu tertentu yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan sebuah instansi. Semakin tinggi atau semakin

baik kinerja pegawai, maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya terjadi apabila kinerja pegawai rendah (Syafitri, 2021). Namun nampaknya upaya untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal masih menjadi masalah atau kendala dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gianyar merupakan instansi pemerintahan daerah yang memiliki tugas untuk memanajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Gianyar. BKPSDM adalah salah satu SKPD yang ada di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Gianyar yang memiliki fungsi utama yaitu melayani dan menyimpan arsip administrasi kepegawaian di Pemkab Gianyar. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertempat di Jl. Kebo Iwa, Gianyar. Saat ini instansi memiliki 71 orang pegawai yang terdiri dari 40 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), 6 orang Pegawai Harian dan 25 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Dalam penelitian ini yang digunakan hanya 40 orang yaitu Pegawai ASN untuk dijadikan penelitian. Alasannya peneliti ingin mengetahui bagaimana penilaian kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara. Penilaian dimaksudkan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan dari Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional pekerjaan (SOP) yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Bapak I Nyoman Sarwa Edi, sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan

sebagian urusan pelayanan pemerintahan dalam hal kepegawaian, BKPSDM dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional sehingga nantinya akan memberikan pelayanan yang optimal kepada pegawai se-Kabupaten Gianyar. Namun dari hasil penilaian kinerja, terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal berdasarkan data capaian realisasi anggaran tahun 2022, disajikan pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Capaian Realisasi Anggaran pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar

Bagian Unit Kerja	Target (Rp)	Realisasi Pencapaian Target Tahun (Rp)	Presentase Pencapaian
Sekretariat	6,917,545,385	5,701,356,625	82%
Bidang Mutasi dan Kedudukan Hukum	65,847,013	51,397,689	78%
Bidang Formasi Pengembangan dan Pengangkatan Pegawai	969,851,094	300,531,854	31%
Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Informasi Pegawai	2,187,373,695	2,008,741,292	92%
Jumlah	10,140,617,187	8,062,027,460	80%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Gianyar (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar belum mencapai target realisasi. Data menunjukan bahwa kinerja pegawai di setiap bidang atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bidang formasi, pengembangan dan pengangkatan pegawai dengan presentase terendah sebesar 31%. Melalui hasil wawancara

yang peneliti lakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Gianyar, hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak tertib atau taat dengan waktu, dimana setelah jam istirahat beberapa pegawai terlambat kembali ke kantor sehingga beberapa pekerjaan tertunda atau tidak terselesaikan sesuai jadwal. Permasalahan inilah yang mengakibatkan kuantitas kerja pada masing-masing bagian di BKPSDM menurun atau tidak mencapai target. Perilaku yang mencerminkan pekerjaan yang belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa aspek yaitu, karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi. Kaitannya dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan pegawai, melalui penilaian kinerja hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Umpan balik yang positif tentunya akan menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai atas hasil kerjanya dan dapat menjadi pertimbangan terkait dengan hal apa yang perlu ditingkatkan sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Karakteristik Individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Zulkarnaen, 2020). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan, orang atau seorang. Menurut Aktarina (2015:45) karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya

di dalam sebuah organisasi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda. Karakteristik individu dapat memberikan kontribusi yang sangat besar pencapaian tujuan dari badan atau organisasi (Handrane, 2017). Oleh karena itu, karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari organisasi karena keberadaan karakteristik individu para pegawai di harapkan menjadi motor penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian serta 5 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar, perbedaan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja mempengaruhi karakteristik individu pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2015:59) yang menyatakan bahwa karakteristik individu seorang pegawai dapat diukur berdasarkan perbedaan usia, perbedaan jenis kelamin, perbedaan tingkat pendidikan, dan perbedaan masa kerja. terkait dengan karakteristik individu masih ada beberapa pegawai yang mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil wawancara menyatakan bahwa paling banyak masa kerja pegawai dibawah 15 tahun tetapi mereka sudah menguasai bidang pekerjaan mereka. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi salah satunya adalah teknologi

komputer. Karena paling banyak usia pegawai rata-rata 40 tahun keatas pegawai cenderung sulit untuk menguasai teknologi sehingga tugas dan pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk memberikan pelatihan ataupun pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laoh, dkk (2019), Zulkarnaen, dkk (2020) serta Simatupang, dkk (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hudayah, dkk (2022) serta Sarikose dan Goktepe (2022) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) dan Rahman, dkk (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain karakteristik individu adalah komitmen organisasi (Nasir, 2020). Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan (Busro, 2018:72). Komitmen organisasi merupakan keterkaitan secara emosional dan keterlibatan seorang dalam

sebuah organisasi, sehingga seorang pegawai dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Sopiah (2017:166) menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi pula, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian serta 5 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar, terdapat permasalahan yang terkait dengan komitmen organisasi yang masih belum berjalan sesuai harapan. Masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan atau melakukan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu dengan alasan kurang fokus akibat usia dan kemampuannya untuk mengadaptasi beberapa hal terkait dengan penggunaan teknologi. Selain itu, kurangnya keterkaitan secara emosional terhadap organisasi mengakibatkan pegawai tersebut tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang belum bisa dikerjakan sehingga terkadang pekerjaan tersebut harus diperbantukan kepada pegawai lainnya. Hal ini terjadi karena beberapa pegawai kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latief, dkk (2019), Nasir Munawir (2020), Susanti, dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chang Lee, *et al.* (2022) serta Faishol dan Priyono (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pailang, dkk (2021) serta Olivia dan Fenia (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi (Wahid, 2019). Dukungan organisasi merupakan keyakinan pegawai mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan (Christian, 2015). Berdasarkan teori dukungan organisasi, dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap kerja dan menghasilkan perilaku kerja pegawai yang efektif. Sikap kerja dan perilaku kerja pegawai yang efektif merupakan hasil dari pertukaran sosial yang terjadi antara pegawai dengan organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka, kemudian mereka juga akan berusaha memberi timbal balik untuk keuntungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan yang positif kepada pegawainya, karena dukungan organisasi tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai tetapi dapat meningkatkan kinerja organisasi (Haryokusumo, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian serta 5 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar, dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan SOP yang berlaku. Namun dalam hal ini instansi kurang memperhatikan apa yang diharapkan pegawai berkaitan dengan hasil pekerjaan atau prestasi pegawai yang belum dinilai secara optimal, dimana prestasi kerja yang didapatkan pegawai tidak diarsipkan atau dicatat secara khusus setiap tahunnya. Padahal pegawai sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi, tidak hanya reward dari gaji, tunjangan, dan insentif yang berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerja pegawai selama berada dalam organisasi terus dihargai dan diakui. Sehingga nantinya akan memberikan sikap atau perilaku positif agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya yang juga akan memberikan pengaruh kepada pegawai lain. Tujuan organisasi secara keseluruhan akan tercapai apabila seluruh pegawai dapat menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahid, dkk (2019), Setiawan dan Tirtono (2020), Umihastanti dan Frianto (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syavitri, dkk (2023) dan Huijuan Ma, *et al.* (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti

semakin baik dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulivianto (2019) serta Soetrisno dan Susanto (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Mahennoko, 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengaplikasikan *goal setting theory* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ditentukan oleh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi, dengan mengambil *setting* tempat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian dilakukan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan tambahan bukti empiris mengenai *goal setting theory* yang menjelaskan tentang pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai yang secara konsisten mengacu pada penelitian sebelumnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada instansi pemerintahan daerah dan untuk bahan pertimbangan yang mungkin memberikan manfaat bagi pimpinan instansi dalam mengatasi masalah mengenai kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gianyar. Bagi mahasiswa diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama untuk menjadikan penelitian ini referensi penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1 1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968).

Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2016). *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

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. Berdasarkan hal tersebut, *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya (Mahennoko, 2016). oleh karena itu dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

2.1 2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018:83). Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Pramularso (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja merupakan hasil dari anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi yang lebih baik (Syahputra, 2019).

Dalam ruang lingkup instansi pemerintahan, faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi salah satunya adalah

kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai pada periode waktu tertentu yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan sebuah instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya terjadi apabila kinerja pegawai rendah (Syafitri, 2021). Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan proses yang mengacu pada hasil kerja seorang pegawai bekerja sesuai dengan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2017:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c) Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d) Inisiatif

Suatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata yaitu 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah sikap mental yang harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik,

memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi.
- c) Mempunyai tujuan yang nyata.
- d) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuan untuk mewujudkan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- f) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2018) tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu:

- a) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan dimasa lalu.
- b) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f) Melihat prestasi kinerja secara realistis.

- g) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan dalam organisasi.
- h) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j) Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan objektif maupun secara langsung dengan karyawan.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:204), indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu pekerjaan, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya ada pekerjaan batas waktu minimal atau maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak

memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerja dinilai kurang baik.

e) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

f) Hubungan Antar Pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu menjaga kondusifitas dalam bekerja.

Berdasarkan kedua jenis indikator kinerja pegawai tersebut, maka indikator yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:204) yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.

2.1 3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Untuk mendapatkan manajemen sumber daya yang berhasil keberadaan karakteristik individu para pegawai di harapkan menjadi motor penggerak organisasi. Karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda (Hidayat, 2018). Handrane (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu dapat memberikan kontribusi yang sangat besar pencapaian tujuan dari badan atau organisasi.

Menurut Aktarina (2015:45) karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2018)

yang menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan juga kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik Individu adalah setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya, dan ini juga perbedaan ini akan terbawa pada dunia kerja, yang akan menyebabkan adanya kepuasan satu orang dengan yang lainnya dapat berbeda pula, meskipun bekerja pada tempat yang sama. Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain (Kridharta, 2017). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dan juga lainnya. Karakteristik individu juga menggambarkan bagaimana ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama pada bertindak dan juga berperilaku.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki masing-masing individu dalam bertindak dan berperilaku sehingga dalam hal ini setiap individu pasti mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan juga kemampuan yang berbeda.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Dalam sebuah organisasi, pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Rahmawati, dkk (2020) adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman, lisan, dan sebagainya. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan seorang individu yang berasal dari dalam diri individu berkaitan dengan mampu atau tidaknya fisik individu tersebut dalam melakukan aktivitas.

b) Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon seorang atau sesuatu yang ada dalam lingkungannya dengan cara positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, atasan, bawahan, atau lingkungan.

c) Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian

yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rahman Fauzie, dkk (2017:56) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik atau kepribadian seseorang, adalah sebagai berikut:

a) Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor yang ditentukan pada saat pembuahan. Sosok fisik, daya tarik, wajah, kelamin, tingkat energi, kepribadian, psikologis merupakan karakteristik yang umumnya dipengaruhi oleh orang tua. Pengaruh bawaan atau turunan sangat dominan membentuk kepribadian seseorang, itulah sebabnya mengapa manajer sangat memerlukan latar belakang kehidupan seseorang pada saat proses rekrutment.

b) Lingkungan

Faktor lain yang memiliki peran yang cukup signifikan pada pembentukan karakteristik adalah budaya dimana individu tersebut dibesarkan. Pengkondisian dini, norma-norma diantara keluarga, teman, dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan yang dipaparkan pada individu memainkan suatu peran yang cukup besar dalam membentuk karakteristik seseorang.

c) Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya konsisten tetapi dapat berubah pada situasi tertentu. Tuntutan yang berbeda pada

situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

3) Tipe-Tipe Karakteristik Individu

Dalam sebuah organisasi, terdiri dari berbagai macam jabatan dan orang. Sehingga satu dengan yang lainnya tentu memiliki karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda. Meskipun demikian, secara umum terdapat 6 jenis karakteristik atau kepribadian yang ditemui dalam sebuah organisasi, Adapun tipe-tipe tersebut menurut Rahman Fauzie, dkk (2017:58) adalah sebagai berikut:

a) Tipe Realistik

Individu yang berada dalam tipe ini cenderung memiliki keengganan sosial, agak pemalu, bersikap menyesuaikan diri, materialistik, polos, keras hati, praktis, suka berterus terang, asli, maskulin dan cenderung atletis, stabil, tidak ingin menonjolkan diri, sangat hemat, kurang berpandangan lurus, dan kurang mau terlihat.

b) Tipe Investigatif

Individu yang berada dalam tipe ini cenderung berhati-hati, kritis, ingin tahun, mandiri, intelektual, introspektif, introvert, metodik, agak pasif, pesimis, teliti, rasional, pendiam, menahhan diri dan kurang populer.

c) Tipe Artistik

Individu yang berada dalam tipe ini cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang agak sulit atau *complicated*, tidak teratur,

emosional, tidak materialistik, idealistis, imaginative, mandiri dan tidak praktis.

d) Tipe Sosial

Individu yang tergolong dalam tipe sosial ini cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang suka kerjasama, suka menolong, sopan santun, murah hati, agak konservatif, idealistis, bersifat sosial, dan bertanggung jawab.

e) Tipe Enterprising

Individu yang tergolong dalam tipe ini cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang gigih mencapai keuntungan, petualang, bersemangat atau ambis, dominan, optimis, percaya diri dan suka bicara

f) Tipe Conventional

Individu yang masuk dalam tipe ini adalah orang-orang yang mudah menyesuaikan diri, teliti, efisien, sopan santun, tenang, pemalu, patuh, teratur dan cenderung rutin, keras hati, praktis, kurang imajinasi, kurang mengontrol diri.

4) Prinsip-Prinsip Dasar Organisasi Untuk Mengontrol Karakteristik

Individu

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisa kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. Prinsip-prinsip dasar itu sebagaimana dikemukakan oleh Rahman Fauzie, dkk (2017:69) adalah sebagai berikut:

a) Manusia berbeda prilakunya dan kemampuannya tidak sama.

- b) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- c) Orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.
- e) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.

5) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa terdapat empat indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini merupakan orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerjanya dan juga melaksanakan tugas dengan baik, seperti dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang sudah ditentukan.

b) Nilai

Nilai dalam hal ini merupakan orang yang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual, dan juga waktu untuk keluarga.

c) Sikap

Sikap dalam hal ini merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan mengenai orang, objek, ataupun peristiwa.

d) Minat

Minat dalam hal ini merupakan sikap yang membuat orang tersebut akan senang mengenai objek situasi ataupun ide-ide tertentu. Hal ini dapat diikuti oleh perasaan yang senang dan juga kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang tersebut merupakan salah satu dari faktor yang menentukan kesesuaian orang tersebut dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Sedangkan menurut Robbins (2015:59) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

a) Usia

Usia merupakan waktu hidup atau keberadaan sejak lahir. Semakin tua usia pegawai semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi, karena peluang individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lain semakin berkurang seiring bertambahnya usia. Pegawai yang usianya lebih tua cenderung kurang pemahaman akan teknologi baru. Disisi lain pendapat tersebut dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif dari atasan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Kualitas positif dari para pegawai yang lebih tua termasuk pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap kualitas. Pekerja yang usianya lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat, sehingga diharapkan bekerja keras dan umumnya belum menikah atau memiliki anak relative sedikit. Namun, pekerja yang usianya lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang

bertanggung jawab, dan tidak bekerja sesuai prosedur dibanding pekerja yang usianya lebih tua.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat dibedakan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal keterampilan pemecahan masalah, keterampilan analisis, semangat kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi atau kemampuan untuk belajar. Namun, studi psikologis menyatakan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih mungkin daripada wanita untuk mengharapkan kesuksesan. Bukti nyata yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemahiran yang lebih tinggi daripada pria.

c) Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangsan waktu seseorang atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor maupun perusahaan, mencerminkan pengalaman yang mempengaruhi hasil kerja pegawai.

d) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi wawasan yang didapatkan hal ini dapat mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan kedua jenis indikator karakteristik individu tersebut, maka indikator yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah indikator karakteristik individu menurut Robbins (2015:59) yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

2.1 4 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi disuatu perusahaan. Keterkaitan psikologis berarti pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen bukanlah suatu kebetulan begitu saja pada seorang pegawai karena untuk menghasilkan pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah. Padahal komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi tersebut kearah yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sopiah (2018:166) menyatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi pula, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lain-lain.

Definisi komitmen organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, menurut Muhammad Busro (2018:72) komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen

organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2016) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan yang tinggi dari karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi tempatnya bekerja dan memihak pada tujuan-tujuan didalamnya dengan aktif berpartisipasi karena adanya keyakinan dan penerimaan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison (2016:221) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal pegawai ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi:

a) Faktor Logis

Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan

strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

b) Faktor Lingkungan

Pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c) Faktor Harapan

Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

d) Faktor Iklim Emosional

Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

3) Bentuk Komitmen Organisasi

Haryanto (2017) mengemukakan adanya tiga bentuk *organizational commitment*, yaitu:

- a) Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- b) Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c) Komitmen Terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

4) Cara Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai

Komitmen pegawai terhadap perusahaan dapat terus ditingkatkan. Menurut Sweeney dan Mc Farlin dan Muhyi, dkk (2016:152) mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para pegawai terhadap perusahaan, antara lain :

- a. Berusaha meningkatkan input pegawai ke dalam organisasi. Pegawai yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif. Adapun cara yang dapat dilakukan seperti berbicara kepada mereka menggunakan kotak saran, membentuk tim atau membuat mereka menjadi pemilik.
- b. Perkuatkan dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Hal ini tidak berarti bahwa perusahaan harus berubah menjadi kelompok tanggung jawab sosial. Namun akan berguna jika membentuk pernyataan misi, deskripsi singkat tentang perusahaan. Pernyataan seperti ini dapat menggembeleng visi perusahaan bagi

mereka yang telah ada di dalamnya dan dapat menarik yang secara alami memiliki komitmen afektif yang tinggi

5) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018:51) secara umum terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

Sedangkan menurut Busro (2018:86) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

- a) Komitmen Afektif, meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai atau tujuan organisasi dan loyalitas terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b) Komitmen Kontinu, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

- c) Komitmen Normatif, meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Berdasarkan kedua jenis indikator komitmen organisasi tersebut, maka indikator yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

2.1 5 Dukungan Organisasi

1) Pengertian Dukungan Organisasi

Robbins & Judge (2015:47) menyatakan dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan pegawai terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Sugiyono (2015) mendeskripsikan dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya. Christian (2015) menyatakan dukungan organisasi merupakan keyakinan pegawai mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan pegawai dan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan. Perlakuan-perlakuan perusahaan yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Baliartati (2016) menyatakan *organizational support* sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya.

Berdasarkan teori dukungan organisasi, dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap kerja dan menghasilkan perilaku kerja karyawan yang efektif. Sikap kerja dan perilaku kerja karyawan yang

efektif merupakan hasil dari pertukaran social yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka, kemudian mereka juga akan berusaha untuk membayar timbal balik untuk keuntungan organisasi. Sehingga dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan bahwa organisasi yang menaunginya peduli dan menghargai kontribusi atau peran karyawan tersebut. Pegawai yang mempunyai persepsi dukungan organisasi baik akan menghasilkan rasa kewajiban untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasinya. Kewajiban tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tindakan dimana pegawai selalu berpartisipasi aktif dalam tugasnya maupun kegiatan lain dalam organisasi. Berbeda apabila karyawan merasa organisasi tidak mendukungnya, yang terjadi karyawan akan cenderung menghindar di dalam organisasi.

Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

2) Jenis-Jenis Dukungan Organisasi

Menurut Kraimer (2001), ada 2 bentuk dukungan organisasi yaitu:

- a) Dukungan Intrinsik, yang terdiri dari ; gaji, tunjangan, bonus.
- b) Dukungan Ekstrinsik, yang terdiri dari ; perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri

3) Faktor-Faktor Dukungan Organisasi

Menurut Baliartati (2016), *organizational support* dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang, faktor yang menjadi perhatian utama yaitu:

- a) Sikap Organisasi Terhadap Karyawan

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan. Bila organisasi melihat ide dari karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

- b) Respon Terhadap Karyawan

Menghadapi masalah *organizational support* juga dipengaruhi oleh respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk

membantu individu yang terlibat masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan.

c) Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Perhatian organisasi akan kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi tingkat *organizational support* karyawan. Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

4) Dampak dari Adanya Dukungan Organisasi

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *organizational support* mempunyai dampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut menurut Baliartati (2016), antara lain:

a) Komitmen organisasi

Pegawai yang mempersepsikan tingkat *organizational support* yang tinggi melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa organisasi berkomitmen terhadap dirinya. Sebagai balasannya, pegawai pun berkomitmen terhadap organisasi.

b) Kinerja

Adanya dukungan organisasi pada pegawai akan menimbulkan berbagai konsekuensi mengenai kinerja dimana kinerja pegawai akan meningkat.

c) Kesiapan untuk berubah

Organisasi yang peduli dengan kemajuan yang dicapai oleh para pegawai membuat pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

d) Intensitas meninggalkan organisasi

Pegawai yang mempersepsikan dukungan tinggi dari organisasi akan membuat pegawai betah bersama organisasi. Pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

e) *Organizational citizen behavior*

Dukungan organisasi yang tinggi membuat pegawai percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, pegawai mau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka dengan sukarela.

f) Kepuasan kerja

Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai. Pegawai yang merasa adanya dukungan organisasi yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi.

5) Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Baliartati (2016), terdapat indikator dukungan organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

a) Faktor Keadilan

Keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *organizational support* yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

b) Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari *organizational support*.

c) Penghargaan dan Kondisi Kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu pengakuan, gaji, kesempatan promosi, keamanan dalam bekerja, serta kemandirian.

d) Peran Stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan.

e) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan dukungan organisasi.

Sedangkan menurut Rosyiana (2019:62) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

a) Keadilan

Keadilan prosedural yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap pegawai. Dimana keadilan ini meliputi penilaian hasil kerja yang adil dan instansi menghargai pegawai

b) Dukungan Atasan

Dukungan atasan merupakan pandangan umum karyawan terhadap peran atasan mengenai sejauh mana atasan peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan mendukung pegawai dengan memberikan arahan dan pelatihan

c) Penghargaan dan Kondisi Kerja

Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja antara lain memberikan imbalan (gaji, bonus, tunjangan dan promosi) yang sesuai, pegawai mendapatkan keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan kedua jenis indikator dukungan organisasi tersebut, maka indikator yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019:62) yang meliputi keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain adalah sebagai berikut.

2.2.1 Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Laoh, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, dkk (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar”. Dengan teknik analisis regresi linier berganda, penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip ULM

Banjarmasin”. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai. Sedangkan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Fisip ULM Banjarmasin. Namun secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, dkk (2021) dengan judul “Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, dkk (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare”. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarikose dan Goktepe (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”. Penelitian ini dilakukan di salah satu rumah sakit yang ada di Turkey, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada salah satu rumah sakit yang ada di Turkey. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Latief, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan”. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Langsa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasir Munawir (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Lokasi penelitian ini yaitu pada Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya

kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kecamatan Tenate Riattang Barat Kabupaten Bone. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2021) dengan judul “Kinerja Pegawai: Perpektif Peran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Nusa Tenggara Barat. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Nusa Tenggara Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pailang, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Teknik

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Chang Lee, *et al.* (2022) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Pekerjaan pada Industri Pialang Real Estate”. Teknik analisis data yang digunakan adalah permodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan pada Industri Pialang Real Estate. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari teknik analisis, lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Faishol dan Priyono (2023) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pramata Demak, sedangkan pengembangan karier berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja KPP Pramata Demak. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia dan Fenia (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harry Tridarma Kota Padang”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harry Tridarma Kota Padang, sedangkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harry Tridarma Kota Padang. Kemudian disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harry Tridarma Kota Padang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden

dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Penelitian Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Wahid, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kompetensi dan dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulivianto (2019) dengan judul “*Job Crafting* dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja”. Penelitian ini dilakukan di PT. Garam (Persero) yang terletak di Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM) dengan *program partial least squer* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Garam (Persero). Namun, persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilaksanakan adalah dari teknik analisis, lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno dan Susanto (2017) dengan judul “Pengaruh Keterikatan Kerja dan Presepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi”. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Tirtono (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai BPD Provinsi Jawa Tengah berjumlah 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian,

jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Umihastanti dan Frianto (2022) dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah”. Penelitian ini dilakukan di kantor BKD Kabupaten Sidoarjo. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan dukungan organisasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Syavitri, dkk (2023) dengan judul “Kualitas Pelayanan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung”. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kualitas pelayanan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPD Provinsi Lampung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Huijuan Ma, *et al.* (2023) dengan judul “Menilai Pengaruh Dukungan Organisasi, Modal Psikologis, Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja antar Perawat: Pendekatan Pemodelan Persamaan Struktural”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, modal psikologis, dan identifikasi organisasi terhadap kinerja 455 perawat dari 21 rumah sakit umum di China. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis faktor komfirmatori (CFA) dan model persamaan struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi, modal psikologis, identifikasi organisasi terhadap perawat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari teknik analisis, lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, mapping penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 2.1 berikut

Tabel 2. 1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	DO	KP	
1.	Laoh, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Rumah Kopi Manado.
2.	Tambingon, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Coco Prima Lelema Indonesia.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan karakteristik individu dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia.
3.	Zulkarnaen, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar.
4.	Rahman, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi pada Fisip ULM Banjarmasin).	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai, sedangkan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	DO	KP	
5.	Simatupang, dkk (2021) meneliti tentang Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Hudayah, dkk (2022) meneliti tentang Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kependudukan, Olahraga dan Pariwisata Kota Pare-Pare.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
7.	Sarikose dan Goktepe (2022) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Profesional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, profesional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
8.	Latief, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Langsa.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Nasir Munawir (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	DO	KP	
10.	Susanti, dkk (2021) yang meneliti tentang Kinerja Pegawai ; Perpektif Peran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Nusa Tenggara Barat.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Pailang, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi melalui iklim organisasi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
12.	Lee C, <i>et al.</i> (2022) meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Pekerjaan pada Industri Pialang Real Estate.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan pada Industri Pialang Real Estate.
13	Faishol dan Priyono (2023) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karier berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	DO	KP	
14.	Olivia dan Fenia (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harry Tridarma Kota Padang.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Wahid,dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16	Yulivianto (2019) meneliti tentang <i>Job Crafting</i> dan Presepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterikatan kerja.
17.	Soetrisno dan Susanti (2017) meneliti tentang Pengaruh Keterikatan Kerja dan Presepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	DO	KP	
18.	Setiawan dan Tirtono (2020) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
19.	Umihastanti dan Frianto (2022) meneliti tentang Pengaruh Dukungan Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan dukungan organisasi dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Syavitri, dkk (2023) meneliti tentang Kualitas Pelayanan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kualitas pelayanan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
21.	Huijuan Ma, <i>et al.</i> (2023) yang meneliti tentang Pengaruh Dukungan Organisasi, Modal Psikologis, Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perawat			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi, modal psikologis, dan identifikasi organisasi terhadap kinerja perawat.

Keterangan :

KI : Karakteristik Individu

KO : Komitmen Organisasi

DO : Dukungan Organisasi

KP : Kinerja Pegawai