

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Putri *et al.*, 2017:34). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menumbuhkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Kurnianto, 2018:14).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu

perusahaan, salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang dimaksudkan adalah dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Malawat, 2019:9). Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Andika, 2019:189). Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pemimpin harus mampu menginspirasi seluruh pekerjanya untuk selalu menunjukkan kemampuan terbaiknya, baik melalui pujian maupun insentif lainnya. Untuk mengembangkan lingkungan di mana ada persaingan yang adil, setiap pekerja yang mampu mengeluarkan yang terbaik dalam pekerjaan mereka harus diberi hadiah uang atau non-finansial, serta beberapa bentuk insentif sederhana lainnya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mona *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

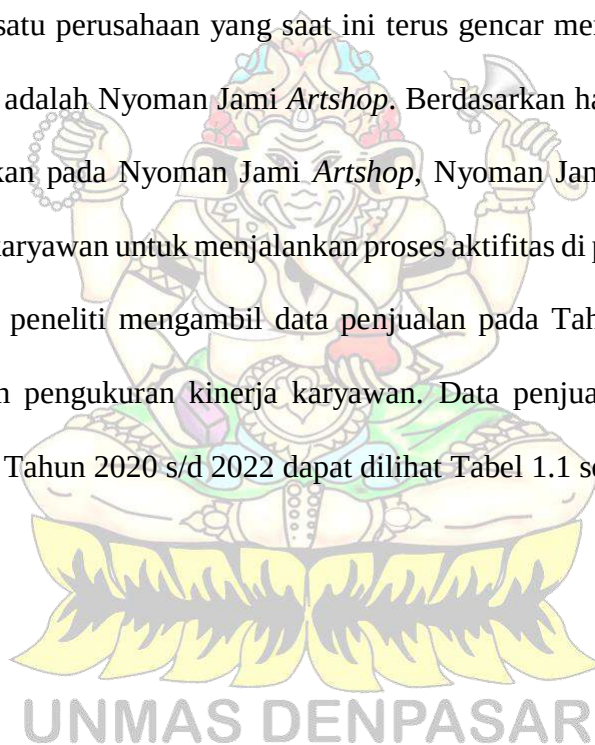
Selain motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job characteristic*. *Job characteristic* adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan

tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan (Elbadiansyah, 2019:41). Pekerjaan pada dasarnya adalah pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora, 2015). Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Aminin *et al.*, 2022:1856). Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) menyimpulkan bahwa *job characteristic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas atau beban tugas maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa *job characteristic* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan *job characteristic*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2018:292). Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan

BKPSDM OKU selalu menjaga komitmennya dengan cara selalu bangga bekerja di BKPSDM OKU, selalu merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban, selalu menerima dan menerapkan nilai-nilai dan berupaya komitmen mencapai tujuan yang ada di instansi tempat bekerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surohmat *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang saat ini terus gencar meningkatkan kinerja karyawannya adalah Nyoman Jami *Artshop*. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada Nyoman Jami *Artshop*, Nyoman Jami *Artshop* saat ini memiliki 32 karyawan untuk menjalankan proses aktifitas di perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data penjualan pada Tahun 2020 s/d 2022 sebagai acuan pengukuran kinerja karyawan. Data penjualan Nyoman Jami *Artshop* pada Tahun 2020 s/d 2022 dapat dilihat Tabel 1.1 sebagai berikut:



Tabel 1.1
Data Penjualan Nyoman Jami Artshop Tahun 2020 s/d 2022

No	Kategori Produk	Realisasi Penjualan/Tahun (Rp)		
		2020	2021	2022
1	Topeng Bali	Rp. 5.400.000,-	Rp.6.300.000,-	Rp. 8.100.000,-
2	Topeng Barong	Rp. 10.100.000,-	Rp.35.760.000,-	Rp. 35.900.000,-
3	Topeng Jerapah	Rp. 2.160.000,-	Rp.5.760.000,-	Rp. 6.350.000,-
4	Patung Budha	Rp. 5.400.000,-	Rp.14.400.000,-	Rp. 19.500.000,-
5	Patung Ganesha	Rp. 4.000.000,-	Rp.11.880.000,-	Rp. 11.500.000,-
6	Pajangan/Hiasan Dinding	Rp. 8.900.000,-	Rp.29.640.000,-	Rp. 29.000.000,-
7	Pajangan/ Hiasan Meja	Rp. 11.300.000,-	Rp.45.600.000	Rp. 52.400.000,-
8	Bingkai Foto	Rp. 1.200.000,-	Rp.6.120.000,-	Rp. 8.900.000,-
9	Lukisan	Rp. 900.000,-	Rp.25.800.000,-	Rp. 31.700.000,-
10	Souvenir Bali	Rp. 2.400.000,-	Rp.26.400.000,-	Rp. 30.400.000,-
11	Lilin Bali	Rp. 1.800.000,-	Rp.4.140.000,-	Rp. 3.500.000,-
12	Cermin Bali	Rp. 1.380.000,-	Rp.3.000.000,-	Rp. 5.200.000,-
13	Guci Antiq	Rp. 3.700.000,-	Rp.6.480.000,-	Rp. 19.600.000,-
14	Furniture	Rp. 36.750.000,-	Rp.192.000.000,-	Rp. 216.800.000,-
Total		Rp. 95.390.000,-	Rp. 413.280.000,-	Rp. 478.850.000,-
Persentase				
(Total/Target)x100%		19.08%	82.66%	95.77%
(Total/500.000.000)x100%				

Sumber: Nyoman Jami Artshop (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa menurunnya kinerja para karyawan dapat terlihat dari tidak ada satupun penjualan yang tembus pada target tahunan yang ditetapkan oleh Nyoman Jami Artshop yaitu sebesar Rp. 500.000.000,-. Meskipun persentase penjualan tergolong naik setiap tahunnya, belum ada satupun yang berhasil mencapai angka 100%. Total penjualan paling parah pada tahun 2020 dengan total penjualan sebesar Rp. 95.390.000,- yang diakibatkan oleh adanya pandemi covid-19, membuat angka penjualan Nyoman Jami Artshop menjadi anjlok. Namun, pada tahun 2021 penjualan kembali naik menjadi Rp. 413.280.000,- yang membuat kas perusahaan cukup terisi, namun tetap belum mencapai target tahunan yang ditetapkan. Kemudian pada tahun 2022 penjualan kembali naik menjadi Rp. 478.850.000,- yang cukup membuat

karyawan tersenyum, namun pada kenyataannya hal tersebut masih dipertanyakan oleh pimpinan Nyoman Jami *Artshop*. Di mana penjualan bertambah namun belum dapat memenuhi target penjualan tahunan, hal tersebut membuat pimpinan Nyoman Jami *Artshop* mempertanyakan kinerja karyawannya dikarenakan pada pertengahan tahun 2021 hingga 2022 diketahui bahwa tingkat kunjungan pariwisata dan arus belanja konsumen sudah mulai membaik. Selain dikarenakan tingkat penjualan berdasarkan hasil observasi peneliti pada Nyoman Jami *Artshop*, permasalahan tidak adanya penjualan yang memenuhi target disebabkan oleh kuantitas kerja karyawan atau jumlah hasil kerja unit karyawan yang dapat diselesaikan tidak memenuhi batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut tentu membuat Nyoman Jami *Artshop* mengalami kesulitan dalam memenuhi target perusahaan. Dengan adanya permasalahan pada total penjualan tersebut, dapat diindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan Nyoman Jami *Artshop*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Job Characteristic*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Nyoman Jami *Artshop*”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami *Artshop* ?

- 2) Apakah *job characteristic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami Artshop ?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami Artshop ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami Artshop.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *job characteristic* terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami Artshop.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Nyoman Jami Artshop.

1.4 Manfaat Penelitian

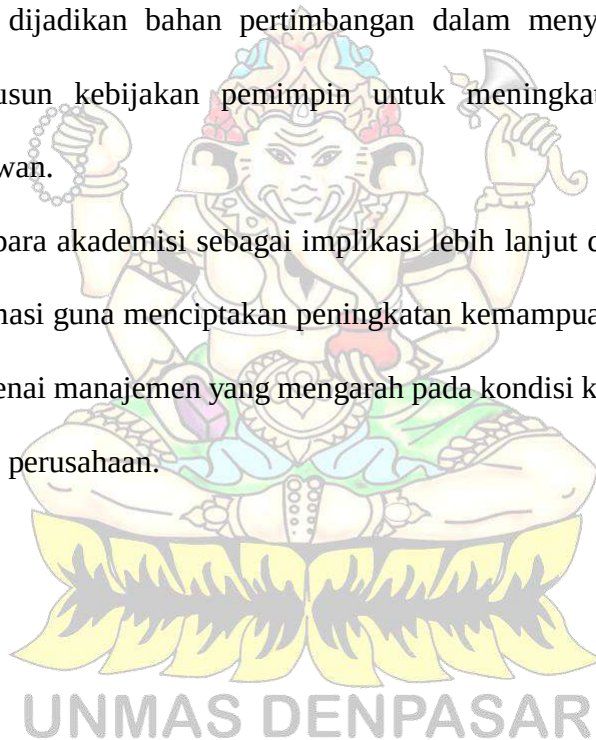
Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, *job characteristic*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, *job characteristic*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Empiris

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi kerja, *job characteristic*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory (Grand Theory)*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. *Goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Sumawardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Haslindah *et al.*, 2020). Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11). (Matana, 2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed*

behavior, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

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 memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. 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. 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, Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Sari *et al.*, 2023:169).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:98) merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ainnisya *et al.* (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Menurut Mathis (2016:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Jadi, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dari kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut, perusahaan dapat menilai hasil kerja karyawan tersebut. Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 5 indikator menurut Robbins *et al.* (2016:260) antara lain:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c) Ketepatan Waktu

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, kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Sedangkan menurut Maryati (2021:15) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

b) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

c) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

d) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Danang (2016) membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut Febrianti *et al.* (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan

diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

2) Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh 4 indikator menurut Febrianti *et al.*

(2019) antara lain:

a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah motivasi berupa pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan adalah motivasi berupa pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah motivasi berupa pembuatan tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah motivasi berupa pemberian bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Fadillah (2019) sebagai berikut:

a) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

d) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.4 Job Characteristic

1) Pengertian Job Characteristic

Job characteristic menurut Elbadiansyah (2019:41) adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. *Job characteristic* merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai

tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya (Ardiana, 2020:16). Menurut Rahmadalena *et al.* (2020) *job characteristic* merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

2) Indikator *Job Characteristic*

Job characteristic dipengaruhi oleh 5 indikator menurut Rambe (2018) antara lain:

a) Variasi ketrampilan

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.

b) Identifikasi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

c) Signifikasi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain.

d) Otonomi

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

e) Umpan balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Sedangkan menurut Kasno (2018) indikator *job characteristic* adalah sebagai berikut:

a) Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

b) Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda

Karyawan juga harus dituntut untuk menyelesaikan dari berbagai macam tugas dari perusahaan.

c) Adanya kesempatan menggunakan inisiatif

Karyawan harus mempunyai kepekaan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan.

d) Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan

Karyawan juga diperbolehkan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya.

e) Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja

Harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas.

f) Pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan orang lain

Untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf *et al.* (2018) adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018:292), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Triatna (2016) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi.

2) Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 indikator menurut Saleh (2018:51), antara lain:

a) Kemauan karyawan

Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

b) Kesetiaan karyawan

Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

c) Kebanggaan karyawan

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 indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf *et al.* (2018) sebagai berikut:

a) Komitmen efektif (*effective comitment*)

Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.

b) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.

c) Komitmen normatif (*normative commiment*)

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah *et al.* (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat secara parsial dan simultan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian bank sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Salim *et al.* (2023) dengan judul “*Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation On Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Autostar Mandiri Teknotama. Dan secara simultan menyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Autostar independen Teknotama. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *work discipline* dan *work environment*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) dengan judul “*The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan

motivasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan motivasi, pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan motivasi. Pelatihan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *influence of training, work environment and career development*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Thang *et al.* (2022) dengan judul “*The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan Company*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Otuksa Jepang, termasuk kondisi kerja, pendapatan dan tunjangan, pengembangan karir, dan hubungan di tempat kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa *company* sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Wulandary *et al.* (2023) dengan judul “*The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya berfungsi lingkungan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di CV. Elhabib Setia Aminah. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *work*

environment, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa CV sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

2.2.2 Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Agustiasih *et al.* (2022) dengan judul “*The Influence of Job Characteristics, Placement, and Leadership Style on Employee Performance of The Ministry of Trade*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penempatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *placement and leadership style*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian kementerian perdagangan sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Juliana *et al.* (2022) dengan judul “*The Role of Job Characteristics, Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy in the Relationship to Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *organizational citizenship behavior* dan *self-efficacy*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian survei web sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada dinas pendidikan kota Makassar. Hal ini bermakna bahwa semakin baik tanggung jawab ASN dalam melaksanakan tugas / beban tugas maka akan meningkatkan kinerja ASN. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Senen *et al.* (2020) dengan judul “*The Effect of Job Characteristics to Employee’s Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan karakteristik mempunyai efek positif pada kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian kinerja karyawan industri interior sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Setywan *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan efikasi diri berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel karakteristik individu dan efikasi diri, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Azmy (2022) dengan judul “*Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *compensation*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa *company digital* sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Halilintar *et al.* (2022) dengan judul “*The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *training* dan *job satisfaction*, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Misnan *et al.* (2023) dengan judul “*The Effect Of Organizational Commitment On Employee Performance With Workability As An Intervening Variable*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngawi. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngawi. Tidak terbukti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngawi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *workability* sebagai variabel intervening, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian badan kepegawaian sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2023) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian dinas pendidikan sedangkan peneliti menggunakan *artshop*.

