

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi, khususnya untuk memajukan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Undang-Undang Koperasi tahun 1967 No. 12 Tentang Pokok-Pokok Koperasi menyatakan bahwa koperasi adalah organisasi ekonomi rakyat berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Keberadaan beberapa koperasi telah dirasakan peran dan manfaatnya bagi masyarakat, walaupun derajat dan intensitasnya berbeda, setidaknya terdapat bentuk eksistensi koperasi bagi masyarakat. Koperasi dipandang sebagai lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha tertentu, dan kegiatan usaha tersebut diperlukan oleh masyarakat. Kegiatan usaha dimaksud dapat berupa pelayanan kebutuhan keuangan atau perkreditan, atau kegiatan pemasaran atau kegiatan lain.

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Organisasi akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan juga semua itu akan dapat terwujud. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu lembaga keuangan selain analisa laporan keuangan, sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem, karena keberadaanya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Arianto, 2017). Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis dkk, 2017). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai salah satu komponen pokok sangat berperan dalam menentukan tujuan satu organisasi, yang pada hakekatnya merupakan pelaksana dari segala kebijakan, aturan maupun strategi yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan tersebut (Lesitasari, 2020).

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Nisyak, 2017). Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Widyani, dkk, 2021).

Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem merupakan perusahaan yang memiliki visi menciptakan dan menjaga kepercayaan masyarakat dan misi meningkatkan eksistensi perusahaan agar tumbuh, berkembang yang wajar dan sehat sepanjang jaman. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta dapat mengantisipasi persaingan, maka diperlukan karyawan yang memiliki kecintaan akan pekerjaan yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase pencairan kredit pada tahun 2021 mengalami penurunan, di mana hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi koperasi untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya. Adapun data target dan realisasi pencairan kredit periode terakhir tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pencairan Kredit Pada Koperasi
KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem Periode Tahun 2021

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Januari	375.000.000	380.879.000	102%
Februari	375.000.000	284.468.000	76%
Maret	375.000.000	300.153.000	80%
April	375.000.000	305.339.000	81%
Mei	375.000.000	322.549.000	86%
Juni	375.000.000	280.879.000	75%
Juli	375.000.000	284.468.000	76%
Agustus	375.000.000	297.555.000	79%
September	375.000.000	205.339.000	55%
Oktober	375.000.000	272.549.000	73%
November	375.000.000	333.890.000	89%
Desember	375.000.000	352.549.000	94%
Rata-rata	375.000.000	301.718.083	80%

Sumber: Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa penyaluran kredit pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem cenderung berfluktuatif. Penyaluran kredit tertinggi dicapai pada bulan Januari yaitu sebesar Rp. 380.879.000,- dengan persentase 102%, sedangkan penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar Rp. 205.339.000,- dengan persentase 55%. Penurunan penerimaan kredit yang cukup signifikan yang terjadi pada tahun 2021 dikarenakan terjadinya

pandemi dan inflasi, di mana banyak perusahaan yang merumahkan karyawan mereka, sehingga sebagian besar kreditur tidak mampu untuk membayarkan kredit mereka kepada pihak koperasi sehingga pendapatan kredit koperasi menurun. Masyarakat memilih untuk memprioritaskan kebutuhan hidup dan keluarga sehari-hari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Munthe, 2020). Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017). Luthans (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Karakteristik komitmen yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan kuat serta penerimaan nilai maupun tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem masalah yang menyangkut komitmen organisasi dapat dilihat dari indikator komitmen normatif (*normative commitment*), dimana kurangnya kesadaran sebagian besar karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya. Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief (2019), Mardiyana (2019) dan Meutia (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Saleh (2019), Munthe (2020) serta Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Masyhurad (2019), Dewi, dkk (2022) dan Burhannudin, dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irjayanti (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Alam dan Nursiam (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Latief, 2019). Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2017), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2017).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat dan kurangnya kesempatan untuk belajar sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief (2019), Mardiyana (2019), Sagita (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Charli (2020) dan Widyani serta Saraswati (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Bandhaso serta Paranoan (2019) dan Hamid serta Hazriyanto (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Saleh, 2019). Menurut Robbins (2017) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Basuki & Susilowati (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok karyawan didalam melakukan aktivitasnya. Menurut Fatmawati (2017) lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan

berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem menyangkut masalah lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator kebisingan di tempat kerja. Karyawan sering kali terganggu dengan kebisingan di tempat kerja karena lokasi Koperasi yang berada tidak jauh dari jalan raya, sehingga hal ini dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2019) dan Sihaloho (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Charli (2020) dan Munthe (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Burhannudin, dkk (2019) dan Ariyati serta Sahputra (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sabilalo, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem.

2) Manfaat praktis

a) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

c) Bagi Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem

Bagi Koperasi KPN Muda Usada, Kabupaten Karangasem hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2017). 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 konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

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

terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin “*commiter*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2017) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

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

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

Luthans (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017). Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Karakteristik komitmen yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan kuat serta penerimaan nilai maupun tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

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

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Supriyanto (2017) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

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

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

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

Sedangkan menurut Sopiah (2018) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan

dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Sopiah (2018).

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2017), kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo dalam Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan /

organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2017). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2017).

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menandakan apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik,

adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja.

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

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

- a) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2017), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- a) Upah
- b) Promosi

- c) Supervisi
- d) *Benefit*
- e) *Contingent rewards*
- f) *Operating procedur*
- g) *Co-workes*
- h) *Nature of work*
- i) *Communication*

Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim

partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- e) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017).

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan fisik seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis atau non fisik seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Basuki & Susilowati (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok karyawan didalam melakukan aktivitasnya.

Moekijat (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif maka cenderung akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Lingkungan kerja adalah tempat, kondisi, dan keadaan di sekeliling di mana karyawan melakukan pekerjaan

sehari-hari sehingga lingkungan kerja dapat menimbulkan komitmen karyawan.

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

Menurut Robbins (2017) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

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

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Najib (2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yakni:

- a) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- b) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- e) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2017) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang jelas maka pekerjaan akan telaksana secara efektif dan efisien.

b) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan proses pertukaran udara dalam ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam. Dengan adanya pertukaran udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman.

c) Tata Warna

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

d) Keamanan

Keamanan merupakan suatu hal yang perlu disiapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keselamatan di lingkungan kerja.

e) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya secara harmonis untuk dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Najib (2020) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan

penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Sirkulasi udara di tempat kerja.

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

c) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja.

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

e) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Najib (2020).

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2017).

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

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

2) Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2017) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

- a) Atasan Langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajemen lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perpektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun karyawan itu sendiri. Dalam kenyataanya, karena kecenderungannya untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atsannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi karyawan.

c) Rekan Kerja

Karena rekan kerja memiliki kontrak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling valid.

d) Penilaian Kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang mempengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan kondisi tempat penilaian dilakukan.

4) Tinjauan Penilaian Kinerja

Rivai dan Sagala (2017) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

- d) Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e) Pengembangan sumber daya manusia.
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
- g) Meningkatkan etos kerja.
- h) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerja.
- j) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- k) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- l) Membantu mendapatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- m) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji dan berbagai imbalan lainnya.
- n) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerja.
- o) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- p) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q) Untuk mengetahui efektifitas sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan.
- r) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s) Pengembangan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkeaktifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Sedangkan Menurut Robbins (2017) indikator kinerja adalah:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

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

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017).

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik.

Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2017). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Moekijat (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif maka cenderung akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

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

- 1) Bandhaso dan Paranoan (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta di Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Burhannudin, dkk (2019) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Hamid dan Hazriyanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Irjayanti (2019) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jember). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dosen dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karyawan, kecerdasan

spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan baik dosen maupun karyawan, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan baik dosen dan karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 5) Latief (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 6) Mardiyana (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 7) Masyhurad (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 8) Meutia (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 9) Saleh (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 10) Sagita (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 11) Sihaloho (2019) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 12) Alam dan Nursiam (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 13) Ariyati dan Sahputra (2020) meneliti Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDS An-Nahdhah Kota Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

14) Charli (2020) meneliti *The Influence of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction on The Performance of Employees in Drinking Water (PDAM) in Padang City*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

15) Munthe (2020) meneliti Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Sedangkan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 16) Sabilalo, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 17) Sihotang (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kppn Bandar Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 18) Fauziek dan Yanuar (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan serta, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

19) Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

20) Widyani dan Saraswati (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang significant terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 21) Dewi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.