

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset yang sangat paling penting untuk suatu perusahaan dibandingkan dengan aset yang lainnya, sumber daya manusia juga penentu tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya (Aulia, 2021). Tanpa sumber daya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis. Apalagi seperti yang kita ketahui sekarang bahwasannya kemajuan dunia usaha sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyak perusahaan yang bermunculan diantaranya masyarakat.

Perusahaan ialah tempat berlangsungnya aktivitas pembuatan dan bergabungnya semua elemen produksi. Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses dan memiliki kinerja yang optimal berdasarkan produktivitas karyawannya, maka perusahaan akan mendorong karyawannya menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja karyawan akan membawa dampak pada tingkat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Rujukan dalam penilaian prestasi karyawan dapat mempergunakan kinerja karyawan secara umum pada organisasi. Menurut Isrofani (2021) pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan kinerja yang optimal dari para karyawan. Maka, kinerja dapat dikatakan sebagai indikator yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu adanya upaya yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Aryanata,dkk., 2021). Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik tanpa kendala.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mochiriono, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Fitriati, 2021). Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2017).

Kinerja dinilai menjadi aspek penting untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Hasil kinerja dapat mencerminkan sebuah organisasi, tidak hanya itu capaian kinerja juga dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut dengan harapan kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat memberikan penilaian untuk organisasi itu sendiri. Keberhasilan sebuah instansi bergantung dengan kinerja, terlebih yang didukung oleh komitmen yang tertanam serta motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam instansi tersebut (Cahayani, 2019).

Fenomena kinerja pegawai terjadi saat ini pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal yaitu kualitas kinerja pegawai ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan. Hal ini yang mengindikasikan penurunan kinerja pegawai karena kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah, hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan pegawai ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah, ketika pihak koperasi melakukan evaluasi kinerja ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan pegawai tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut data kepuasan nasabah pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penurunan Kepuasan Nasabah Pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa
Abiansemal Tahun 2017-2021

No	Tahun	Kepuasan Pelayanan (%)	Ketidakpuasan Pelayanan (%)
1.	2017	43,5	56,5
2.	2018	54,4	45,6
3.	2019	35	65
4.	2020	33,2	66,8
5.	2021	31	69
Rata-Rata		39,4	60,6

Sumber : Koperasi giri Jaya Artha Desa Abiansemal Tahun 2022

Dari data penurunan kepuasan nasabah diatas dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir kepuasan pelayanan nasabah hanya 39,4 persen sementara ketidakpuasan pelayanan nasabah mencapai 60,6 persen dengan berbagai masukan dan saran, salah satunya kurangnya respon pegawai terhadap permintaan nasabah yang menyebabkan nasabah merasa kurang nyaman dan puas terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku antara lain kompetensi (kemampuan, keahlian, dan pengetahuan) budaya etis organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen.

Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya etis organisasi yang dinyatakan oleh Sutriyono (2018). Hal ini diperkuat oleh pernyataan (Robbins, 2017) menjelaskan bahwa budaya etis organisasi mengaju ke suatu sistem makna yang bersama anut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Serta bisa mengetahui sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku (Surianto,

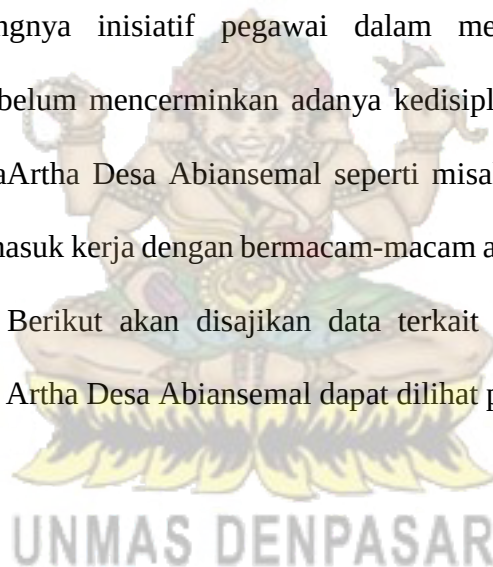
2021). Menurut Putra (2019) menjelaskan bahwa didalam organisasi terdapat sebuah asumsi yang tidak dapat dibantah dan dipertanyakan oleh para anggotanya, dimana semua itu adalah sesuatu yang sudah biasanya dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya perusahaan sebagai norma, nilai, sikap, keyakinan dan asumsi yang dapat mewakili apa yang dilakukan orang dalam perilaku dan organisasi mereka (Armstrong, 2017).

Budaya etis organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampa yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi dalam melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019). Mengetahui berbagai jenis budaya etis organisasi, membantu untuk memahami bagaimana membentuk budaya di organisasi seiring dengan berkembangnya organisasi dari waktu ke waktu (Sahir, dkk., 2022). Budaya organisasi dapat dilihat dari banyak hal seperti budaya kehadiran tepat waktu, disiplin karyawan dan ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik budaya yang dimiliki suatu perusahaan, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Sidik, dkk., 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh (Sagita, dkk., 2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukan hanya tentang apayang dicapai oleh seseorang karyawan, tetapi bagaimana mereka melakukannya.

Menurut Huda (2022), pentingnya budaya organisasi perusahaan yang terarah dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mempunyai efektifitas kerja yang tinggi dengan disertai kedisiplinan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Fajri, 2021) menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mewoh, 2017) yang menyatakan bahwa munculnya motivasi yang kuat untuk memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki sehingga menjadi dorongan yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Beberapa hal terkait budaya etis organisasi pegawai Koperasi Giri Yaja Artha Desa Abiansemal diharapkan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk tetap selalu mengabdikan diri dan berdedikasi dalam pekerjaan pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal. Permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi antara lain kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan pengembangan organisasi, masih belum mencerminkan adanya kedisiplinan kerja pada pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal seperti misalnya banyaknya pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan bermacam-macam alasan, hingga alasan sakit yang dibuat-buat. Berikut akan disajikan data terkait tingkat absensi pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:



Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (5-6)	8 = $(\frac{6-5}{5}) \times 100\%$
1.	Januari	38	21	798	29	769	3.63
2.	Februari	38	20	760	28	732	3.68
3.	Maret	39	19	741	30	711	4.04
4.	April	37	20	740	30	710	4.05
5.	Mei	37	19	703	31	672	4.40
6.	Juni	38	20	760	29	731	3.81
7.	Juli	38	19	722	30	692	4.15
8.	Agustus	36	21	756	31	725	4.10
9.	September	37	20	740	29	711	3.91
10.	Oktober	37	19	703	31	672	4.40
11.	November	35	20	700	29	671	4.14
12.	Desember	35	21	735	30	707	4.08
Jumlah		35	239	8.858	357	8.503	4.839
Rata-Rata			20	738	30	709	4.03

Sumber : Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat absensi pegawai di Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema tahun 2021 sebesar 4.03 persen, sedangkan target absensi yang ditetapkan oleh koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema sebesar 3 persen, sehingga dapat diartikan tingkat budaya disiplin kerja pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema masih rendah dan penerapan dari peraturan pemerintah tentang budaya disiplin kerja pegawai masih kurang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema karena budaya etis organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Bagaskara dan Rahardja, 2018). Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Menurut Davis (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka" Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja, seperti Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan lebih produktif dalam bekerja sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Wirawan (2018), yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2018). Namun berbeda dengan hasil penelitian Arianto (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018), menemukan bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Sumarwinati dan Ratnasari, 2019). Berikut data kompensasi pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Kompensasi Pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)
1.	Januari	38	69.000.000	9.000.000	78.000.000
2.	Februari	38	69.000.000	9.000.000	78.000.000
3.	Maret	39	69.000.000	9.000.000	78.000.000
4.	April	37	64.000.000	9.000.000	73.000.000
5.	Mei	37	64.000.000	9.000.000	73.000.000
6.	Juni	38	69.000.000	9.000.000	78.000.000
7.	Juli	38	69.000.000	9.000.000	78.000.000
8.	Agustus	36	62.000.000	9.000.000	71.000.000
9.	September	37	64.000.000	9.000.000	73.000.000
10.	Oktober	37	64.000.000	9.000.000	73.000.000
11.	November	35	60.000.000	9.000.000	69.000.000
12.	Desember	35	60.000.000	9.000.000	69.000.000

Sumber : Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansema Tahun 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi di tahun 2021 yang didapatkan pegawai. Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh pegawai yang diberikan sehingga diduga mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai dan menjadi indikasi adanya penurunan kepuasan kinerja dari para pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi insentif yang didapatkan pada masing masing bagian berbeda, contohnya insentif pada bagian kolektor hanya sebesar tiga ratus ribu sebulan sedangkan pada bagian administrasi sebesar lima ratus ribu. Insentif tersebut dinilai sangat kecil pada masa ini. Penelitian yang dilakukan Laosebikan (2018), menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif

terhadap kinerja pegawai. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi (Pane dan Fatmawai, 2017). Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam alasan apapun. Menurut Hutagalung dan Ritonga (2018), komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan membutuhkan minat untuk mengabdikan sebagai karyawan dengan sebaik baiknya. Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Pratama, dkk., 2020). Zahra (2018), mengatakan bahwa dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan maupun organisasi berusaha untuk mengarahkan karyawannya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komitmen organisasi penting dan wajib dimiliki karyawan, sebab hal tersebut menjadikan karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Widyani dan Saraswati, 2021). Menurut Luthans (2018), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan menggambarkan kesanggupan seseorang agar meningkatkan diri dan membuktikan pengorbanan pada organisasi karena merasa dirinya berpartisipasi di kegiatan organisasi (Susanti, 2021).

Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh manajer Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal setiap tahunnya selalu ada pegawai yang mengundurkan diri dari Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal. Berikut data penurunan kinerja pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Penurunan Jumlah Pegawai Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai Yang Bekerja (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Masuk (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Keluar (Orang)	Jumlah Pegawai Yang Tersisa (Orang)
1.	2017	40	4	-	44
2.	2018	44	6	2	48
3.	2019	48	-	5	43
4.	2020	43	-	5	38
5.	2021	38	3	6	35

Sumber : Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal Tahun 2022

Dari data diatas penurunan pegawai dalam 5 tahun terakhir mencapai 21 Orang dengan berbagai macam alasan, salah satunya ketidaksanggupan pegawai dengan pekerjaan yang merangkap dikarenakan koperasi ini cukup besar dan banyaknya pekerjaan yang diharuskan selesai dengan tepat waktu, maka dari itu penurunan jumlah pegawai di setiap tahunnya mengakibatkan keterlambatan kinerja dan capaian target dalam Koperasi Giri Jaya Arta Desa Abiansemal. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Burhannudin, dkk., (2019), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Haris (2017), menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya etis organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Masih terdapat pula ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya atau *research gap* terkait mengenai pengaruh budaya etis organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengungkap pengaruh dari budaya etis organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun permasalahan dari penelitian ini telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya etis organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian dari pengaruh budaya etis organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa Abiansemal

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian maka kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan referensi mengenai penerapan Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dan diharapkan dapat menambah bahan referensi di perpustakaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan dijadikan bahan evaluasi pada lembaga organisasi, dan selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keprilakuan (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu *Theory of Planned Behaviour*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Dalam TRA dijelaskan bahwa niat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor utama yaitu *attitude toward the behavior* dan *subjective norms* (Fishbein dan Ajzen, 1975). Antara (2021), menjelaskan, *Theory of Planned Behaviour* secara tidak langsung menunjukkan kemungkinan bahwa tidak semua perilaku dilakukan secara penuh dibawah kendali individu atau kelompok, maka kontrol perilaku yang di persiapkan ditambahkan untuk mengatasi perilaku-prilaku tersebut. Kontrol perilaku yang di persiapkan menunjukkan seberapa kuat hal lain yang dapat mendukung atau menghambat perilaku individu. Teori ini lebih menekankan pada pengaruh yang mungkin timbul akibat kontrol perilaku yang di persepsikan dalam pencapaian tujuan perilakunya.

Menurut Antara (2021), *Theory of Planned Behaviour* (TPB) menunjukkan bahwa perilaku manusia diproses dari tiga jenis kepercayaan-kepercayaan berikut ini:

1. Kepercayaan-kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*) merupakan keyakinan individu terjadinya perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut (*beliefs strength and outcome evaluation*). Hal ini disebut dengan sikap (*attitude*).

2. Kepercayaan-kepercayaan normatif (*normative belief*) merupakan keyakinan akan timbulnya harapan normatif akibat pengaruh orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs and motivation to comply*). Hal ini disebut sebagai norma-norma subyektif.
3. Kepercayaan-kepercayaan kontrol (*control belief*) merupakan keyakinan akan keberadaan faktor-faktor yang akan mendukung atau merintangi perilaku. Di dalam teori yang sebelumnya yaitu *Theory Reason Action* hal tersebut belum ada oleh karena itu, pada teori yang selanjutnya yaitu TPB ditambahkan *perceived behavioral control*.

Dikaitkan dengan penelitian ini, *theory of plan behaviour* relevan untuk menjelaskan perilaku seseorang dalam hal ini menjelaskan perilaku pegawai. Teori keprilaku ini berhubungan dengan budaya etis organisasi, dimana budaya etis organisasi ini digambarkan oleh perilaku pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Budaya dari organisasi dapat dilihat dari banyak hal seperti budaya kehadiran tepat waktu, disiplin karyawan dan ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga terlihat jelas budaya etis organisasi menggambarkan perilaku dari pegawai tersebut.

Berhubungan dengan kepuasan kerja, teori keprilaku juga berkaitan dengan variabel ini. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Komitmen dalam organisasi diperlukan

karena dapat menjadi salah satu indikator penilaian kinerja sumber daya manusia. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap profesinya bisa memberikan hasil kinerja optimal, sehingga hasil yang didapatkan bisa mencapai dan menjalankan visi dan misi organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap profesinya bisa memberikan hasil kinerja optimal, sehingga hasil yang didapatkan bisa mencapai dan menjalankan visi dan misi organisasi.

Dengan demikian dalam mempengaruhi kinerja pegawai, variabel budaya etis organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berhubungan dengan teori keprilakuan. Dengan kata lain, kinerja pegawai berhubungan dengan teori keprilakuan yang dijelaskan sebelumnya, dimana setiap tindakan atau perilaku dari pegawai akan menggambarkan kinerja dari pegawai tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya (Arifin, *et al.*, 2019). Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, manajemen harus dapat merancang sumber daya perusahaan untuk menciptakan hubungan yang solid. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan

kerja, budaya etis organisasi dan pengembangan karir. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Lusri dan Siagian, 2017). Dari pendapat para ahli kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 2018).

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, 2017) dan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, *et al.*, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sistem nilai yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

f. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

3. Karakteristik Kinerja

Karyawan Menurut Mangkunegara (2017), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b. Memiliki tujuan yang realitis
- c. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan rencana yang telah
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan deprogram.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dan Christie (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

2.1.3 Budaya Etis Organisasi

1. Pengertian Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai, norma dan kepercayaan yang pada dasarnya dimiliki oleh masing-masing individu pada sebuah organisasi (Artini, 2019). Budaya yang etis kemudian dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi demi terciptanya perilaku yang beretika (Elizabeth dan Laksito, 2017). Budaya etis organisasi adalah faktor lingkungan yang berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai moral yang mempengaruhi orientasi etika aparatur inspektorat dalam

melaksanakan tugasnya serta juga akan mempengaruhi sensitivitas etika (Amalia, *et al.*, 2018). Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Robbins, 2017). Hasil yang sama juga ditemukan oleh Utami dan Sumadi (2020) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya etis organisasi akan mempengaruhi orientasi dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan berpengaruh pada kinerja yang akan dilakukan (Rezkyanti dan Fitriawan, 2020). Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bekerja dan berperilaku, menghasilkan perilaku yang baik dan etis, serta menghindari sebuah tindakan yang dapat merugikan organisasi, sehingga akan mempersulit tindak kecurangan yang terjadi dalam organisasi (Parmawan dkk, 2017). Menurut Schein (2017), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Kuncono (2017) mengatakan bahwa budaya etis dalam perusahaan adalah sesuatu yang penting, karena suatu keputusan yang dibuat tanpa kesadaran budaya akan mengakibatkan konsekuensi yang tidak terduga dan tidak diinginkan. Menurut Robbins dan Judge (2019),

budaya etis organisasi sendiri mengacu pada sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Cushway dan Lodge (2018), budaya etis organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Budaya etis organisasi dapat didefinisikan sebagai pola sikap yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi dan dapat membentuk budaya etis organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi (Fachrunisa dkk., 2018). Yulindra (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masala-masalah eksternal dan intergrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga. Menurut Fahmi (2017) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya etis organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai, norma, moral organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku serta etika dari para anggota organisasi dalam perusahaan.

2. Indikator Etis Budaya Organisasi

Indikator Budaya Etis Organisasi Robbin dalam Wuradji (2017) menyatakan bahwa esensi dari budaya etis organisasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

a. Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

b. Mengedepankan Misi Perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

c. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau

sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2018)

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Richard, 2017). Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kockapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Wagner dan Hollenbeck (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan menurut Wilsom (2017) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja

merupakan sikap emosional yang memiliki rasa serta cinta terhadap pekerjaan (Qustolani, 2017). Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memiliki 3 komponen, yaitu:

a. *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

b. *Importance of Value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

c. *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini

Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah aspek penting dari suatu organisasi yang kekurangan kepuasan kerja yang mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi para anggotanya (Andika, *et al.*, 2019). Menurut Ghazali (2017), Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional seorang karyawan, dengan atau tanpa persilangan antara nilai kompensasi karyawan dari kantor atau organisasi dan jumlah kompensasi yang diinginkan karyawan.

Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wilsom (2017), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu:

a. Faktor Kepuasan Finansial

Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi

b. Faktor Kepuasan Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja. keadaan ruangan suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Faktor Kepuasan Sosial

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.

d. Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memihak karyawan dari organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Yousef (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kewajiban seorang karyawan untuk tetap bersama organisasinya.

Sedangkan Kawiana, *et al.*, (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perspektif perilaku dimana komitmen didefinisikan sebagai garis yang konsisten, sehingga komitmen karyawan yang lebih tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Winarja, *et al.*, (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya mereka dalam organisasi dan bersedia berjuang untuk pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2020).

Menurut Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Angkawijaya (2019), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dicirikan dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. Ajimat (2019), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap setia terhadap organisasi dengan konsisten dan tanggung jawab bersedia bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Winarja, *et al.*, (2018), dimensi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada goal congruence orientation dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas

yang diterimanya. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya *normative commitment*, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam

pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organization citizenship*

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kawinna, *et. al.*, (2018-37) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kondisi dimana karyawan bersedia untuk menerima suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku karyawan terhadap tugas yang diterimanya.

- b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh sungguh atas nama organisasi.

Hal ini diwujudkan melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi.

- c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Hal ini diwujudkan pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain. Karena karyawan merasakan kesesuaian antara nilai pribadinya dengan nilai-nilai organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyakut pengaruh budaya etis organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam sebagai berikut:

1. Dewi (2020), dengan judul Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Teknik pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling dengan 100 sampel dan menggunakan analisis model SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan.
2. Maulidiyah (2020), dengan judul Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian explanatory research Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember yang terdiri dari karyawan organik dan non organik sejumlah 69 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) sebanyak 50,2%, budaya organisasi (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 29.2%, kepuasan kerja (2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 34,4 %, budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 46,4%

3. Pradnyana dan Suwandana (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan metode yang digunakan adalah sampling jenuh dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner serta menggunakan populasi seluruh karyawan kecuali manager pada Hotel Jhony, dan sampel yang digunakan 58 orang. Dengan hasil penelitian, memberikan sebuah implikasi kepada hotel jhony mengenai pentingnya kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan Hotel Jhony Legian
4. Nathania, Y. (2018), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan dan sampel sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda dan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Warunk Upnormal Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Nathania, Y. dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu tempat penelitian dan penambahan variabel Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fernandes (2020) dalam judul penelitiannya Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengatur Distribusi (UP2D) Bali. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0. Sample ditentukan dengan metode populasi atau metode sensus dan Teknik analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan pada penelitian saat ini yaitu pada variable bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu fasilitas kantor, disiplin kerja dan budaya organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan budaya organisasi sebagai variable bebas dan kinerja sebagai variable terikat
6. Pratama, dkk., (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan metode kuantitatif deduktif dengan jenis penelitian exsplanatory research. Dengan pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Kurnia Jaya Bersama sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 73 responden dan hasil penelitan, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

sama dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

7. Tanjung (2020), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merauke Tetap Jaya. Jumlah populasi sebanyak 108 orang dan 30 orang diambil dari cabang perusahaan untuk uji validitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Arda (2017), dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Junaidin, dkk., (2021), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy, Sebagai Variabel Intervening kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan Self efficacy terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan, pengujian pada pengaruh

secara tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Self efficacy berdampak positif dan signifikan.

10. Qustolani (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap industri rotan sekecamatan Leuwimunding yang semuanya di ambil sebagai responden yakni berjumlah 57 orang. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel penelitian dimana sama- sama menggunakan kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada indikator-indikator masing-masing variabel, populasi, metode sampling dan tempat penelitian.
11. Chandra (2017), dalam penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Wonoagung Sejahtera di Gresik" hasil penelitian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dimana dengan komitmen karyawan yang tinggi, berdampak positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini

berpengaruh secara langsung, namun memiliki hubungan yang signifikan karena hasil riset menunjukkan hasil positif. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen terhadap kepuasan, komitmen terhadap kinerja dan kepuasan terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja.

12. Penelitian ini dilakukan oleh Nurdin, I., dkk., (2020), yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 karyawan permanen dan sampel sebanyak 96 responden. Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan yaitu dengan regresi linier berganda, pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Nurdin, L., dkk. dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu tempat penelitian dan penambahan variabel Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi
13. Penelitian ini dilakukan oleh Putra, dkk., (2020), yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organization Citizenship Behavior OCB Sebagai Variabel Intervening". Jumlah populasi

dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 karyawan dan sampel sebanyak 138 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu analisis path Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian busana Roxy Square Mall Jember. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Adi Putra, Dewi Prihantini, Agus Priyono dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu tempat penelitian dan penambahan variabel Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi

14. Penelitian ini dilakukan oleh Adil, V., dkk., (2018), yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Komponen Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 karyawan dan sampel sebanyak 91 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu tempat

penelitian dan penambahan variabel Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi

15. Putri (2019), melakukan penelitian analisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPD Jawa Tengah di Daerah Purwodadi. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menumkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan segnifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitan sebelumnya yaitu sama sama menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Giri Jaya Artha Desa abiansemal, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.