

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Larasati, 2018:01). Pengertian SDM dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja menjadi anggota suatu perusahaan atau insitusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia merupakan potensi sekaligus asset dan berfungsi sebagai modal (*non-material/non-finansial*). Dengan demikian, tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan dan tenaganya dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi maupun individu (Setyowati, 2021:05). Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan manajemen yang baik. Manajemen merupakan bagian dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai (Saraswati dan Widyani, 2021). Kinerja adalah pengalihan bahasa dari “*performance*” yaitu hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja pegawai tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Mahayani, 2022). Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sukawati Gianyar. Kantor Camat Sukawati Gianyar sebagai suatu lembaga penyelenggara pelayanan publik, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil ini mengatur antara lain, substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian kinerja PNS. Kantor Camat Sukawati Gianyar masih memiliki kendala dalam hal kinerja Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan organisasi. Kendala atau masalah yang sering terjadi diantaranya terdapat tumpang tindih pekerjaan pada satu atau beberapa orang pegawai, atau tugas yang diberikan

tidak sesuai dengan bidang kerja pegawai, dan yang paling sering terjadi adalah pelayanan yang lambat karena petugas tidak melayani dengan baik, fasilitas yang kurang memadai serta cenderung tidak memiliki sifat loyal/setia terhadap organisasinya. Hal tersebut menyebabkan beban kerja pegawai bertambah dan berdampak pada efektifitas kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Adapun fenomena terkait dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar yaitu mengenai Absensi pegawai ketika bekerja. Baik atau buruknya tingkat absensi pegawai akan sangat berdampak pada tujuan perusahaan. Berikut adalah tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat absensi Pegawai di Kantor Camat Sukawati Gianyar
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absen	Persentase Absensi
1	Januari	36	19	0	0%
2	Februari	36	18	28	3.32%
3	Maret	36	21	53	7.01%
4	April	36	17	43	7.02%
5	Mei	36	17	59	9.64%
6	Juni	36	21	104	13.75%
7	Juli	36	21	350	46.29%
8	Agustus	36	20	510	70.83%
9	September	36	21	493	65.21%
10	Oktober	36	20	272	37.77%
11	November	36	18	306	47.22%
12	Desember	36	22	109	13.76%
Rata-Rata					23.59%

Sumber: Kantor Camat Sukawati Gianyar Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar menunjukkan angka berfluktuasi, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 23.59%. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai menyatakan bahwa peningkatan

persentase absensi tidak hanya disebabkan oleh alasan sakit, izin, cuti, dan dinas melainkan dikarenakan adanya pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, dan upacara agama sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja pegawai. Menurut Diarthana, dkk (2020:76) menyatakan bahwa rata-rata absensi 30-40% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan lebih absensi lebih dari 40% menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu organisasi. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai pada hakekatnya dibentuk oleh banyak faktor, diantaranya etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Faktor etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana kinerja pegawai yang tinggi terbentuk dari etos kerja yang tinggi pula. Ginting (2016:02) mengemukakan bahwa etos, kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas bangsa, atau ideologi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus diupayakan dan dikendalikan serta dilibatkan dengan sungguh-sungguh agar dapat memunculkan etos kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan (Dewi *et al* 2022). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya para pegawai akan merasa

labih nyaman dalam bekerja, memiliki komunikasi yang baik, professional, tanpa rasa jenuh dalam melaksanakan tugas, memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan siap berkolaborasi untuk meningkatkan pelayanan demi tujuan dan nama baik organisasi.

Fenomena terkait dengan etos kerja ketika masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP) masyarakat menyampaikan waktu pengurusannya seharusnya tiga hari namun kenyataannya waktu pengurusan KTP bisa sampai enam hingga tujuh hari. Tidak sedikit masyarakat yang mengeluhkan hal tersebut bahkan terdapat juga masyarakat yang memberikan komentar negative mengenai etos kerja yang dimiliki pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar dan diunggah pada situs web atau sosial media mereka. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai, hal ini disebabkan ada beberapa diantara pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk membicarakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Selain itu, pegawai juga menyatakan adanya masalah disiplin kerja dimana ada beberapa pegawai yang sering absen dalam bekerja sehingga membuat kualitas pekerjaan menjadi menurun. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian indikator disiplin dan tanggung jawab yang dimiliki oleh Pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Usoh, dkk (2020), Widyanata, dkk (2022), dan Artawan, dkk (2023) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilakunya seperti pekerja keras, disiplin, dan lain

lain. Sedangkan menurut penelitian Firman, dkk (2021) dan Surung, dkk (2023) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Selain etos kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Nugraha *et al* 2020). Menurut Rahmawati (2020:06) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. 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 adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Pauzi *et al.*, 2023). Hal ini meliputi suhu ruangan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang terdapat di lingkungan kerja (Elviana, 2023). Walaupun lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya sehingga hal tersebut berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Fenomena terkait dengan lingkungan kerja berdasarkan hasil observasi peneliti pada Kantor Camat Sukawati, bahwa fasilitas yang ada pada Kantor Camat Sukawati Gianyar kurang memadai sehingga pekerjaan pegawai menjadi terhambat. Selain lingkungan kerja yang bersih dan nyamana, fasilitas yang lengkap sangat diperlukan untuk mempermudah pekerjaan. Fasilitas kerja juga termasuk kompensasi yang diterima pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas juga diberikan agar pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan lancar dan aman.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk (2020) Duwipayana, dkk (2022) dan Mahayani, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja berarti semakin baik pula kinerja pegawai. Sedangkan Bukhori, dkk (2023) dan Prabowo, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Yusuf (2018:25) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana pegawai memihak suatu perusahaan serta mempertahankan

keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam perusahaan dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Dewa *et al.*, 2022). Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi atau biasa disebut menunjukkan keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi (Halim, 2020). Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan nilai-nilai organisasi kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sens of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasinya. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka ia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi hasil observasi peneliti pada Kantor Camat Sukawati Gianyar. Dimana rendahnya komitmen organisasi pegawai seperti kemauan dan kesetiaan pegawai yang masih rendah terhadap perusahaan. Dimana kurang adanya kesetiaan dalam bekerja dari seorang pegawai, yang akan berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja serta, mengakibatkan pelayanan pada masyarakat menjadi kurang berkualitas. Dalam bekerja pegawai cenderung kurang memiliki sifat yang baik seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai. Dalam kasus ini pegawai melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tidak memiliki rasa cinta kepada organisasinya bahkan pada waktu

jam kerja ada beberapa pegawai yang tidak ada di kantor. Padahal pegawai yang baik harus memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini komitmen yang dimiliki pegawai cenderung masih rendah dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya kesetiaan pegawai yang dimiliki terhadap perusahaan membuat kinerja pegawai cenderung menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen organisasi pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar tersebut. Terutama masalah perbedaan karakteristik setiap pegawai yang terkadang dapat mengganggu jalannya pekerjaan dan ditambah kurangnya perhatian dari sesama pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), Dewi, dkk (2022) dan Wiratama, dkk (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin erat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai kepada organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berbeda dengan Sangian, dkk (2020) dan Hendri, dkk (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa buruk atau baiknya komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sukawati Gianyar”

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar?
- 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sukawati Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penelitian sebagai saran untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibanku kuliah khususnya

yang berhubungan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

- b. Bagi pembaca untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan referensi dalam menganalisis kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat sebagai referensi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan dipergustakaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan merupakan proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Menurut (Sukadji, 2010) asumsi penelitian mengenai ketentuan dan tujuan bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan (Ade 2019).

Dimana *Goal Setting Theory* ini salah satu bentuk teori motivasi dan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi pekerjaannya. Hal ini memiliki keterkaitan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimana individu harus memiliki kemampuan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk dapat meningkatkan kerjanya, dengan demikian adanya *Goal*

Setting Theory dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Pencapaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *Goal Setting Theory* mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan untuk meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Ginting (2016:02) mengemukakan bahwa Etos, kata dalam bahasa

Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti “karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas bangsa, atau ideologi. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Usoh *et al.* 2020). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sukmawati, *et al.*, 2020).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Kurangnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tersebut tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun pemimpin akan mengakibatkan kurangnya etos kerja (Firdausyi *et al.*, 2022).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Tasmara (2016:70) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan

bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.

d) Kondisi lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras

f) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g) Motivasi intrisik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrisiki.

3. Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dkk (2017:16) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun”.

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa ia di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat dimanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

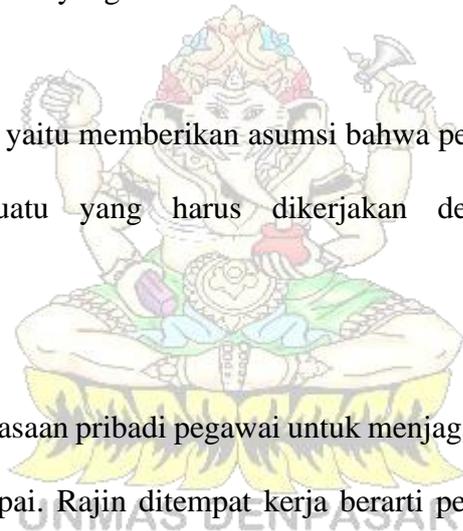
Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin ditempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jenuh, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.



2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, pegawai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitarnya atau lingkungan kerjanya. Menurut Rahmawati (2020:06) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dijaya 2021). Lingkungan kerja juga merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mahayani *et al.*, 2022). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Kusumayanti, *et al.*, 2020).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapa fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:26), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terhadap disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan kerja berkaitan dengan hubungan kerja, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handayani (2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

- a) Warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruanga, alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka

pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luar dari itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan untuk menjaga kebersihan.

- c) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- e) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Hal ini meliputi keamanan dan keselamatan kerja, keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai 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.
- g) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018) adalah sebagai berikut:

a) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

c) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa Hormat diantara individu masing-masing.

d) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan suatu perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana (Andaresta *et al.*, 2022). Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai, dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Sangian *et al.*, 2019).

Yusuf (2018:20) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota organisasi. (Manery *et al.*, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah ketertarikan psikologi pegawai terhadap suatu organisasi dan dapat dilihat dalam kesetiaan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sens of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan

organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018: 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir
- b) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja, dan insentif kerja.
- c) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Nadapdap (2017:15) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- a) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Yaitu seperti keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan pengabdian kepada organisasi

- b) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)

Merupakan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan

kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Seperti kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

c) *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Merupakan suatu keharusan untuk menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika, seperti kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pengalihan bahasa dari “*Performance*” yaitu hasil dari suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/non material (Aziz *et al.*, 2023.). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu (Dongoran *et al.*, 2019).

Lubis *et al.*, (2019) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sukmawati *et al.*, 2020). Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai dalam nilai kualitas atau kuantitas yang selaras dengan pengaturan, keahlian, sasaran dan tanggung jawab yang telah dijelaskan. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada pegawai maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:39) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

a) Efektivitas dan efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun 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.

b) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah

didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap prang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c) Disiplin

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

d) Inisiatif

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

Semua pegawai harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor diatas karena berdampak pada tercapainya tujuan atau target perusahaan dan organisasi. Seseorang atasan harus mengerti tentang kemampuan dari pegawainya agar tidak salah dalam penempatan bidang kerja, dan manajer harus selalu memberikan serta memperbaharui semangat kerja para pegawainya sehingga tujuan perusahaan atau organisasinya.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut ini merupakan indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

a) Kuantitas

Kuantitas diukur dari jumlah yang dihasilkan oleh pegawai dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai

c) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.

d) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Penelitian yang dilakukan oleh Usuh, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Widyanata, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Artawan, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor Di Singaraja” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor Di Singaraja.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Firman, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Surung, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Badan

Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Duwipayana, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mahayani, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Bukhori, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Dewi, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas 1 Seririt.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbang Sari Sadana Buduk Kabupaten Badung”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Lumbang Sari Sadana Buduk Kabupaten Badung

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sangian, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Manado”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara persial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Manado.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Roy Sentoso Collection”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Roy Sentoso Collection, pengaruh yang diberikan ini tidak signifikan.

