

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerja yang diperoleh memuaskan. Kinerja menurut Muhdar (2015) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat perlu diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Untuk menjamin tercapainya sasaran dan prioritas pembangunan nasional bidang kesehatan, diperlukan pedoman Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Regulasi tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, merupakan acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Pemerintah Daerah menyelenggarakan pelayanan dasar kesehatan sesuai SPM Bidang Kesehatan. Dalam implementasinya SPM Bidang Kesehatan menjadi tolak ukur kinerja puskesmas sebagai unit pelaksana fungsional berbasis wilayah.

Berikut ini akan disajikan data kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II dalam hal capaian Standar Pelayanan Minimal pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Capaian Standar Pelayanan Minimal
UPTD Puskesmas Manggis II

No	Standar Pelayanan Minimal		Capain	
	Indikator	Target	2019	2020
1	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil (K4)	100 %	90,27%	75,00%
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	100 %	89,30%	81,00%
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100 %	97,98%	101,76 %
4	Pelayanan kesehatan balita	100 %	100%	98,13%
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	100 %	100%	79,00%
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	100 %	115,73 %	46,15%
7	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	100 %	100%	100%
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	100 %	32,48%	43,16%
9	Pelayanan kesehatan penderita diabetes Melitus	100 %	222,94 %	64,87%
10	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	100 %	127,66 %	136,1%
11	Pelayanan kesehatan orang terduga TB	100 %	83,05%	57,8%
12	Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV	100 %	100%	44,40%

Sumber: UPTD Puskesmas Manggis II (2020)

Berdasarkan tabel di 1.1 dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem reputasi layanan publik pada Puskesmas Manggis II belum berjalan secara maksimal dengan yang ditargetkan, terlihat dari beberapa indikator standar pencapaian pelayanan minimal yang belum berjalan secara baik (kurang dari 100%). Adanya hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan yang diberikan belum optimal kepada masyarakat. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai

yang kemungkinan dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen bahkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja dihasilkan.

Dalam meraih kinerja yang baik perusahaan secara optimal, kompetensi juga memiliki peran yang sangat penting. Dalam mengelola kegiatan operasional pada perusahaan, pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kompetensi karyawan tersebut agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dengan demikian kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan maupun perusahaan yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Inaura Anugerah dengan hasil penelitiannya menunjukkan adanya persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ilyas

(2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara dengan hasil penelitian besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh *motives, traits, self-concepts, knowledge, and skills*.

Berikut ini data kompetensi melalui tingkat pendidikan pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai
UPTD Puskesmas Manggis II

Tingkat Pendidikan	Uraian	Jumlah		Total
		Pegawai Tetap	Pegawai Kontrak	
S1	• Dokter	3	-	3
	• Dokter Gigi	1	-	1
	• Apoteker	1	-	1
	• Umum	1	1	2
	• Keperawatan	1	3	4
DIPLOMA	• Perawat	7	-	7
	• Perawat Gigi	1	-	1
	• Bidan	8	4	12
	• Gizi	1	1	2
	• Asisten Apoteker	1	-	1
	• Pranata Laboratorium	-	1	1
	• Sanitarian	2	-	2
SMA	•Umum (SMA)	5	8	13
Jumlah		32	18	50

Sumber: UPTD Puskesmas Manggis II (2020)

Berdasarkan dari tabel 1.2 tersebut dapat kita ketahui tingkat pendidikan pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II berjumlah 50 orang terdiri dari Pegawai Tetap sebanyak 32 Orang dan Pegawai Kontrak sebanyak 18 Orang. Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Diploma

sebanyak 26 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 orang dan tingkat pendidikan SMA (Umum) sebanyak 13 orang.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha maksimal untuk kemajuan organisasi/perusahaannya. Selain itu mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif serta berusaha untuk menjaga nilai-nilai organisasi/perusahaannya maupun berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaannya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bertanggungjawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat pegawai merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi komitmen organisasi karyawan sangatlah penting dimana karyawan menjadi sumber utama dalam kesuksesan (Hanaysha, 2016). Komitmen merujuk pada sebuah keinginan karyawan untuk bertahan menjadi anggota dalam sebuah organisasi guna melakukan pencapaian tujuan organisasi (Hakim, 2015). Robbins & Judge (2015) mendeskripsikan komitmen organisasi merujuk pada tingkat dimana karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Menurut penelitian Mulianti (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Urusan Logistik (BULOG) Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin

dengan hasil penelitian yang dilakukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan memiliki makna bahwa ketika komitmen pegawai terhadap organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Sedangkan menurut penelitian Mulyasari (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah kota Makasar dengan hasil pengujian hipotesis pada Uji Simultan (Uji F) kepemimpinan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini data Komitmen Organisasi di UPTD Puskesmas Manggis II melalui jam kerja kantor pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jam Kerja Kantor
UPTD Puskesmas Manggis II

Data yang diteliti	Uraian	Keterangan
1. Jam Kerja Kantor	Senin – Kamis = 07.30 – 14.30 WITA Jumat = 06.30 – 11.30 WITA Sabtu = 07.30 – 12.30 WITA	Pegawai hadir sesuai jam kerja walaupun ada yang datang terlambat atau pulang mendahului dikarenakan ada alasan tertentu.

Sumber: UPTD Puskesmas Manggis II (2020)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa komitmen sudah dilakukan sesuai dengan apa yang disepakati. Walaupun masih terdapat pegawai yang melanggar komitmen tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas seperti kegiatan keagamaan ataupun kegiatan lain

yang mendesak. Sehingga diharapkan komitmen yang telah dibuat dapat dilakukan dengan penuh tanggungjawab.

Selain kompetensi dan komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan".

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ronal, *et al* (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan dengan hasil penelitian Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, *et al* (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi dengan hasil penelitian dimana Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

Berikut ini data Lingkungan Kerja di UPTD Puskesmas Manggis II melalui tabel 1.4

Tabel 1.4
Data Lingkungan Kerja
UPTD Puskesmas Manggis II

Uraian	Keterangan
Suhu Udara	Suhu udara baik karena setiap ruangan di lengkapi AC
Kebisingan	Tidak terlalu bising karena terletak di pedesaan
Penerangan	Tidak ada masalah dengan penerangan karena di setiap ruangan lengkapi dengan lampu penerangan
Mutu Udara	Masih tercium bau tidak sedap karena terdapat kandang ayam di sebelah Puskesmas
Keamanan di tempat kerja	Tidak ada petugas keamanan (Satpam) di UPTD Puskesmas Manggis II.

Sumber: UPTD Puskesmas Manggis II (2020)

Pada Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Manggis II kurang baik karena belum ada keamanan bagi karyawan yang sedang bekerja, masih tercium bau tak sedap di dalam ruangan maupun di luar ruangan yang disebabkan oleh terdapatnya kandang ayam di sebelah puskesmas membuat karyawan tidak bisa berkonsentrasi.

Dalam hal ini di UPTD Puskesmas Manggis II yang terletak di Jalan Raya I Gusti Ngurah Tenganan, Desa Pesedahan, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem memiliki Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Manggis II meliputi: Desa Ngis, Desa Sengkidu, Desa Nyuhtebel, Desa Pesedahan, Desa Selumbang dan Desa Tenganan. Dalam usaha pemberian pelayanan terhadap masyarakat di wilayah kerja, UPTD Puskesmas

Manggis II telah dilengkapi pula fasilitas kesehatan berupa 4 buah Puskesmas Pembantu (Pustu) dan 1 buah Poskesdes serta Puskesmas Keliling (Pusling). Dimana Puskesmas Induk terdiri dari pelayanan Rawat Jalan dan UGD.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem ?
- 2) Apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem ?
- 3) Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem.

- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Manggis II Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

- 1) Kegunaan Teoritis

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan acuan dan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

- 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi berkaitan dengan keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan bidang usaha ataupun pekerjaan yang dijalannya. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan

atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Selanjutnya menurut Wibowo dalam Arbawa, *et al* (2016:4) “kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu suatu bentuk keahlian / kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Indikator Kompetensi

Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi antara lain:

a) Pengetahuan

Karyawan memiliki informasi / pengetahuan khusus dalam bidang spesifik pekerjaannya.

b) Keterampilan

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian/kemampuan yang dimilikinya.

c) Perilaku

Sikap keteraturan perasaan dan pikiran karyawan dalam bertindak.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian komitmen organisasi

Nurdin & Rohendi, (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak sebuah organisasi dan tujuan-tujuannya dan berniat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dengan mengabdikan diri untuk kepentingan dari organisasi tersebut.

2) Indikator komitmen organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2016) menyatakan bahwa ada tiga Indikator komitmen organisasional, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Affective commitment yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu

bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

2) **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**

Continuance commitment yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

3) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Normative commitment yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai – nilai yang dimiliki.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2006) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Selanjutnya Menurut Gomes (2009) “lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya”.

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan”.

Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins dan Coulter (2010), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Pengertian lainnya disebutkan juga oleh Sedarmayanti (2011) dimana “Seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh kantor. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu:

1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat

yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting didalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan

sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Pratama, 2016). Menurut Basuki, Setyawan, dan Wajdi (2017) kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan standar kerja yang telah ditentukan sehingga dapat menjadi acuan bagi pemimpin untuk menentukan strategi yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat di pertanggungjawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Indikator kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang

melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1) Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2018) dengan Judul: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh *motives, traits, self-concepts, knowledge, and skills*, dengan besar pengaruh 68,2% dan tingkat hubungan yang sangat kuat. Dimensi yang memiliki nilai koefisien regresi yang tinggi yaitu motif (*motives*), sedangkan yang rendah adalah keterampilan (*skills*) terutama indikator kemampuan mengorganisasikan pekerjaan, yang berarti bahwa pegawai kurang terampil dalam mengorganisasikan pekerjaannya.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan Judul: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura

Anugerah Jakarta. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. b. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah. c. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7% sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi. d. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, *et al* (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan *Resort & Spa* di Ubud. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan *Resort & Spa* di Ubud.

d) Penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1). besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9 % dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. 2). Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh motif (*motives*) terhadap kinerja, pengaruh sifat (*traits*) terhadap kinerja, pengaruh konsep diri (*self-concepts*) terhadap kinerja, pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap kinerja, dan pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap kinerja. Adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi (83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (74,56%).

e) Penelitian yang dilakukan oleh Budiman, *et al* (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Metode analisis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018) dengan Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makasar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis pada Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Mulianti (2018) dengan Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana

(*simple regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. Pengaruh positif dan signifikan memiliki makna bahwa ketika komitmen karyawan terhadap organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen karyawan terhadap organisasi, baik dilihat dari segi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karayawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, analisis regresi linear sederhana, uji kolerasi, uji determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Muis, *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T, dan uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Marsel, *et al* (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, *et al* (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Kompensasi secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Ronal, *et al* (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Prilian, *et al* (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra *Global Holiday* Jimbaran Bali. Alat analisis yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, pustaka, kuisisioner penelitian dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, skala likert, korelasi, determinasi, analisis regresi dan uji-t. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra *Global Holiday* Jimbaran. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nilai *Coefficients Corelations* sebesar 0,748 dan *stand of error* sebesar 0,78 yang artinya adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan dalam hasil perhitungan regresi,

mendapatkan nilai t-hitung sebesar 9,559, dan nilai t-tabel sebesar 2,40 yang artinya nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Lestary, *et al* (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun tabel mapping jurnal sebagai berikut:

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

No	Keterangan	Variabel				Hasil Penelitian
		X_1	X_2	X_3	Y	
1	Ilyas (2018) dengan Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara	√			√	Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh <i>motives, traits, self-concepts, knowledge, and skills,</i>

2	Pramularso (2018) dengan Judul : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	v		v	Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta
3	Saputra, <i>et al</i> (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan <i>Resort & Spa</i> di Ubud	v		v	dengan hasil penelitian ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan <i>Resort & Spa</i> di Ubud.
4	Rande (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	v		v	Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (<i>motives</i>), sifat (<i>traits</i>), konsep diri (<i>self-concepts</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>), dan keterampilan (<i>skills</i>). Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh motif (<i>motives</i>) terhadap kinerja, pengaruh sifat (<i>traits</i>) terhadap kinerja, pengaruh konsep diri (<i>self-concepts</i>) terhadap kinerja, pengaruh pengetahuan (<i>knowledge</i>) terhadap kinerja, dan pengaruh keterampilan (<i>skills</i>) terhadap kinerja. Adapun hasil statistik

						deskriptif menunjukkan dimensi sifat (<i>traits</i>) memperoleh persentase tinggi (83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (74,56%).
5	Budiman, <i>et al</i> (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado	√			√	dengann hasil menunjukan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Mulyasari (2018) dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makasa		√		√	Hasil pengujian hipotesis pada Uji Simultan (Uji F) kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar
7	Mulianti (2018) dengan Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin		√		√	komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarna
8	Sapitri (2016) dengan judul Pengaruh Komiten Organisasi terhadap Kinerja Karayawan Perusahaan Listrik Negara Area		√		√	dengan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

					Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.
9	Cahyani (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)		√		√ dengan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Muis, <i>et al</i> (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan		√		√ dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
11	Marsel, <i>et al</i> (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado		√	√	√ Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
12	Sahlan, <i>et al</i> (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang			√	√ Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Lingkungan Kerja secara parsial tidak

	Airmadidi					berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
13	Ronal, <i>et al</i> (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan			√	√	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
14	Prilian, <i>et al</i> (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra <i>Global Holiday</i> Jimbaran Bali			√	√	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Di PT Mitra <i>Global Holiday</i> Jimbaran Bali.
15	Lestary, <i>et al</i> (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi <i>Detail Part Manufacturing</i> Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)			√	√	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterangan:

X1 : Kompetensi

X2 : Komitmen Organisasi

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai