

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan mendukung perkembangan usaha yang bersifat dinamis, diperlukan perbankan nasional yang tangguh, sehat, kuat, produktif dan memiliki daya saing termasuk industri Bank Perkreditan Rakyat agar mampu melayani masyarakat terutama masyarakat golongan menengah ke bawah. Sehingga bisnis perbankan dapat menyentuh semua kalangan masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan taraf hidup rakyat terutama masyarakat yang berhubungan langsung dengan bank.

Saat ini peran sumber daya manusia sangatlah berperan aktif terhadap pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang - orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi (Budianto dan Katini, 2015:101). Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut (Sapitri, 2016:01). Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam keefektifan kegiatan dalam menghasilkan barang dan jasa.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu memiliki sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, tujuan tersebut adalah diantaranya mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan – tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan (Triastuti, dkk. 2018:50). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan organisasi, keuangan, material, dan sumber daya lain untuk meningkatkan efektivitas Fauzan dan Sumiyati dalam George (2012:7). Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan dan pengorganisasian dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Menurut Fatmawati dan Pane dalam Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Menurut Pane dan Fatmawati dalam Pamungkas (2017:68) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam

rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Demikian halnya dengan PT. Bank Perkreditan Rakyat. Pedungan Kota Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang ada di Kota Denpasar tentunya mengutamakan kebutuhan masyarakat dalam hal membuka usaha atau hanya sekedar menginvestasikan uangnya dalam bentuk tabungan ataupun deposito. PT. BPR Pedungan menuntut karyawannya agar bekerja secara optimal dan selalu mengutamakan kepentingan nasabah. Dalam mengutamakan kepentingan nasabah, karyawan PT. BPR Pedungan harus mempunyai kesadaran dengan ketepatan waktu dalam bekerja dan juga absensi yang ada pada perusahaan, dengan adanya kesadaran akan absensi dan ketepatan waktu dalam bekerja maka akan terciptanya kinerja yang baik terhadap karyawan pada PT. BPR Pedungan. Dengan kinerja yang baik akan menjadi nilai lebih bagi kemajuan pada perusahaan dan juga menjadi pertimbangan bagi nasabah yang akan menginvestasikan uangnya di perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2020 terdapat fluktuasi disetiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin PT. BPR Pedungan maka peneliti menemukan masalah terhadap kinerja pada PT. BPR Pedungan. Berikut rekapitulasi absensi karyawan pada PT. BPR. Pedungan Denpasar tahun 2021.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Pada PT. BPR Pedungan Kota Denpasar Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Sakit (Orang)	Ijin (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	87	21	10	30	12	52
Februari	87	19	7	33	12	52
Maret	87	20	17	19	14	50
April	87	21	15	27	14	56
Mei	87	18	10	25	15	50
Juni	87	19	14	23	4	41
Juli	87	22	15	28	15	58
Agustus	87	21	20	25	11	56
September	87	19	7	33	13	53
Oktober	87	22	12	23	6	41
November	87	20	19	23	12	54
Desember	87	18	17	25	8	50

Sumber: PT. BPR Pedungan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya dan melebihi batas ketidakhadiran yang sudah ditentukan perusahaan PT. BPR Pedungan. Dari hasil rekapitulasi ini dapat dilihat pada bulan Januari sampai dengan bulan Mei mencapai angka tinggi 65 jumlah ketidakhadirannya, dan sempat mengalami penurunan pada bulan Juni dengan angka 41 ketidakhadiran. Namun kenaikan angka ketidakhadiran kembali terjadi pada bulan Juli sampai dengan bulan September bahkan mencapai angka tertinggi yaitu 58 ketidakhadiran di bulan Juli. Penurunan pun kembali terjadi pada bulan Oktober sebelum akhirnya naik kembali di akhir tahun yaitu pada bulan November dan bulan Desember.

Dari rekapitulasi absensi ini membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan Pada

PT. BPR Pedungan. Berikut ini Tabel 1.2 menunjukkan prosentase rekapitulasi Absensi karyawan.

Tabel 1.2
Presentase Rekapitulasi Absensi Karyawan
Pada PT. BPR. Pedungan Denpasar Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Ketidakhadiran	Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	(4) = (2x3)	5	(6) = 4-5	(7) = (5/4x100%)
Januari	87	21	1.827	52	1.775	2,85
Februari	87	19	1.653	52	1.601	3,24
Maret	87	20	1.740	50	1.690	2,87
April	87	21	1.827	56	1.771	3,06
Mei	87	18	1.566	50	1.516	3,19
Juni	87	19	1.653	41	1.612	2,48
Juli	87	22	1.914	58	1.856	3,03
Agustus	87	21	1.827	56	1.771	3,06
September	87	19	1.653	53	1.600	3,26
Oktober	87	22	1.914	41	1.873	2,14
November	87	20	1.740	54	1.686	3,10
Desember	87	18	1.566	50	1.516	3,19
Jumlah		240	20.880	613	18.674	37,47
Rata-rata		20	1.740	51,08	1,556	3,12

Sumber: PT. BPR Pedungan 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. BPR Pedungan tahun 2022 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,12%. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Menurut (Mudiartha, 2011:93) menyatakan tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3,00% dan diatas 3,00% dianggap tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,12% adalah tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik.

Kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Nadapdap (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sapitri dalam Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Pane dan Fatmawati (2017) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa koimitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang mencerminkan sejauh mana terikat terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. BPR Pedungan bergerak dibidang perbankan yang mengharuskan karyawannya mempunyai komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Tugas ini tidaklah mudah karena menjadi faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan ditemukan permasalahan dalam masa pengabdian karyawan. Berikut data masa pengabdian karyawan pada PT. BPR Pedungan. Adapun masa pengabdian karyawan T\PT BPR Pedungan selama Tahun 2021 sebagaimana Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Masa Pengabdian Karyawan Pada PT. BPR Pedungan

No.	Masa Pengabdian	Jumlah (orang)
1.	0-5 tahun	47
2.	5-10 tahun	6
3.	> 10 tahun	34

Sumber: PT. BPR Pedungan

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masa pengabdian pada PT. BPR Pedungan lebih dominan karyawan yg bekerja 0 – 5 tahun dibandingkan karyawan yang bekerja 5 – 10 tahun dan >10 tahun. Dari hasil wawancara dengan 10 orang karyawan menunjukkan tidak adanya rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi, seperti keinginan berkarir, rasa percaya, dan pengabdian terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan kurangnya keharmonisan diantara rekan-rekan kerja.

Hasil penelitian Sapitri (2016) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan searah dengan penelitian Nadapdap (2017) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu.

Selain komitmen organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Budianto dan Katini dalam Mardiana 2015:104) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Rahmawanti dkk dalam Sedarmayanti (2014:3) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Wijaya dalam Nitisemito (2017:42) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktifitas atau bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja

yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kurangnya pengaturan suhu dalam ruangan, warna ruangan yang redup dan terdapat meja yang berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan terbatas. Dari hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa kurangnya pengaturan suhu dalam ruangan, warna ruangan yang redup dan terdapat meja yang berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan terbatas, terhadap 10 orang karyawan menyatakan kurangnya AC di beberapa ruangan yang mengakibatkan suhu atau udara di beberapa ruangan menjadi pengap, dikarenakan dengan pengaturan suhu yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Warna pada ruangan sangat redup sehingga mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, serta masih terdapat beberapa meja yang saling berdekatan sehingga mengakibatkan kurangnya ruang gerak terhadap karyawan.

Dari fenomena tersebut searah dengan hasil penelitian Rahmawati (2014) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga searah dengan hasil penelitian Wijaya (2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari fenomena tersebut searah dengan hasil penelitian (Putu 2013, hlm 636) yang berjudul Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Pengujian untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 ($\text{sig} = 0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114).

PT. BPR Pedungan salah satu perusahaan perbankan yang menuntut karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Melihat dari pentingnya komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk memaksimalkan kualitas dari kinerja karyawan yang bermutu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BPR Pedungan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pedungan”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Kegunaan Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoristis dan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2) Kegunaan Empiris

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan obyek yang sama dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan PT. BPR Pedungan

Dapat menjadi referensi bagi Perusahaan untuk memanfaatkan penelitian ini dalam menetapkan kebijakan perusahaan dan sumbangan pemikiran dalam masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

c) Bagi Universitas

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Teori

1) *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnber dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “ salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*gold setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmubadalam Ramandei,2009). *Gold setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan di identikkan sebagai tujuannya.

2.1.1 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang

dilaksanakan. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Komitmen organisasi (Nadapdap 2017) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sapitri dalam Robbins dan Judge (2016:3) mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Pane dan Fatmawati (2017) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa koimitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang mencerminkan sejauh mana terikat terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Berikut ini terdapat beberapa aspek-aspek komitmen organisasi, yakni:

a) Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c) **Loyalitas**

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

3) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

- a) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- b) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut.

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

- a) budaya keterbukaan,
- b) kepuasan kerja,
- c) kesempatan personal untuk berkembang,
- d) arah organisasi,
- e) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

4) Indikator dari komitmen organisasi

Menurut Sapitri (dalam Allen dan Meyer 2016) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi yaitu:

- a) Komitmen Afektif

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

b) **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan 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.

c) **Komitmen Normatif**

Komitmen Normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis (Robbins, 2008). Karyawan dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Menurut Supardi (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dele (2012) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk mengasilkan kinerja puncak. Menurut (Ahyari, 2009:21) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja didalam perusahaan merupakan lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut melaksanakan tugas dan pikirnya sehari-hari.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan, maka lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada didalam ruangan atau di sekitar

para pekerja sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut mangkunegara (2015), menyatakan bahwa faktor lingkungan tata ruan yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja ruang kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2011).

3) Arti Penting Lingkungan Kerja

Seperti yang diuraikan di atas bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini berarti berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja sesuai keinginan dari karyawan yang melaksanakan tugas pada suatu tempat kerja didalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

4) Indikator – indikator Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

a) Warna dapat dimasukkan sebagai faktor lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut. Misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya.

b) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca jendela, plafon serta dinding. Sinar matahari yang masuk tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap dan apabila ruangan membutuhkan penerangan lampu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilau.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama pada ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara

yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

d) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan karena dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam berkerja akan terganggu karena konsentrasi terganggu pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah dan rusak oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan setidak-tidaknya mengurangnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan

merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek- 8 aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

2) Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

- a) Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b) Organisasi dan manajemen
- c) Supervisi
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Kondisi pekerjaan

- f) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah:

- a) Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b) Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c) Keinginan pindah kerja yang tinggi\

Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja:

- a) Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab. Pengawas (supervisi). Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- b) Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- c) Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

- d) Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya,:

- a) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- b) Masuk kantor terlambat
- c) Pulang dari kantor lebih cepat
- d) Sering rebut antar karyawan
- e) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- f) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
- g) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- h) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- i) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- j) Penampilan yang semakin buruk

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

- a) Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

- b) Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain,

sistem penggajian dan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya:

- (1) Balas jasa yang adil dan layak.
- (2) Berat ringannya pekerjaan.
- (3) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- (4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- (5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- (6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.
- (7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu:

a) Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

b) Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, 13 pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

c) Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan

lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

d) Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah:

a) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

(1)Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan 14 yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

(2)Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

(3)Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun,

tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

(4) Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

(5) Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar

(6) Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

(7) Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

b) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

(1) Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

(2) Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

(3)Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

c) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

(1)Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

(2)Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

(3)Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

(4)Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas

transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

(5) Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), Kelima dimensi tersebut adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- b) Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
- c) Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d) Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.

- e) Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pane dan Fatmawati dalam Mangkunegara 2017).

Menurut Fatmawati dan Pane dalam Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan,

visi, dan misinya. Menurut Pane dan Fatmawati dalam Pamungkas (2017:68) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainya berada dibawah pengawasannya. Walaupun pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut As'ad (2001), meliputi:

- a) Faktor finansial, yaitu terpenuhnya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b) Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- c) Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pengarahaan dan perintah yang wajar.
- d) Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja bakat dan keterampilan.

3) Indikator dari Kinerja

(Gomes dalam Rahardi 2010)

- a) Kualitas Pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b) Kuantitas Pekerjaan, yaitu Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Pengetahuan Pekerjaan, yaitu Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d) Kehadiran, yaitu Kehadiran yaitu berhubungan dengan ketepatan waktu karyawan hadir ditempat kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Fath (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

- c) Pelaksana tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja

Menurut Sapitri (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Menurut Fatmawati (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain komitmen merupakan factor yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja karyawannya. Menurut Nadapdap (2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, dalam artian komitmen diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud.

2) Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Budianto dan Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan

membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Wijaya (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Menurut Triastuti (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kondisi lingkungan kerja maka secara bersamaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

3) Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, gibson, ivancevich, dan donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi

kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.2 Hasil Penelitian Perdahulu

- 1) Suryahadi (2015) dalam penelitiannya yang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel, hasil penelitiannya: komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), kinerja karyawan (Y). komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Whidiastana dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di universitas pendidikan ganessa. Hasil penelitiannya lingkungan kerja (X1), penghargaan kerja (X2), kreativitas pegawai (Y1), kinerja karyawan (Y2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Josephine dan Harjanti (2017), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Hasil penelitiannya lingkungan kerja (X1) motivasi kerja sebagai variabel intervening (M) kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Gunawan (2017), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitiannya motivasi (X1), komitmen organisasi (X2), kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja atau komitmen organisasi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 5) Sabil (2018), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan pagaan Kabupaten Sumenep, hasil penelitiannya: variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 6) Kartika (2019), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. Hasil penelitian secara silmutan menunjukkan bahwa kepuasa kerja dan

stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($35.643 > 0.508$ dengan tingkat signifikan $0.00 >$ dari 0.05). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh memiliki thitung sebesar 6.288 dan nilai ttabel sebesar 1.66039 maka nilai thitung $>$ ttabel ($6.288 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$. secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai thitung $>$ ttabel ($2.127 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.037 < 0.05$.

- 7) Rusti Mawa Praci (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Daima Padang. Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Daima Padang yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert yang telah teruji valibitas dan reliabilitasnya, dan data skunder yaitu data kinerja karyawan di Hotel Daima Padang. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Lingkungan Kerja secara keseluruhan berada pada katagori tidak baik (53%), lingkungan kerja fisik berada pada katagori tidak baik dengan presentase 58%, lingkungan non kerja fisik berada katagori tidak baik 51%.