

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin berkembangnya perekonomian maupun teknologi di dunia, menyebabkan semakin berkembang dan bermunculan bisnis-bisnis baru di Indonesia yang didirikan oleh pemerintah, warga negara Indonesia, maupun warga negara asing yang melakukan investasi di Indonesia. Bisnis-bisnis tersebut dapat berupa usaha di bidang jasa maupun produksi untuk mempermudah konsumen atau masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkembangnya bisnis-bisnis di Indonesia ini menyebabkan semakin tingginya persaingan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam menjual produk maupun jasa yang ditawarkan.

Dalam persaingan ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan juga suatu manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan kinerja SDM adalah suatu organisasi.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Sedangkan menurut Edison, dkk.

(2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju mengoptimalkan tujuan organisasi. Bisa dikatakan selain memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan juga manajemen sumber daya manusia yang profesional untuk mengatur sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijono, 2010). Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:03) kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya atau mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Triatna (2015: 02) menjelaskan perilaku organisasi mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi, demi tercapainya kinerja organisasi maka diperlukannya kinerja pegawai yang baik. Namun kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga mengalami penurunan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian individu (Kasmir, 2016:188). Kepribadian individu merupakan salah satu faktor psikologi yang memberikan panduan umum untuk mengarahkan kepada kinerja yang efektif (Indarti *et al.*, 2014). Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa kesuksesan suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil dan memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana cara orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2011:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Mengembangkan kepribadian individu yang positif bagi pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi. Keuntungan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai yang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhsin dan Sutomo (2017), Hidayat dan Cavorina (2017), Sya'baniah, dkk. (2019) Fatmala (2019) serta Rondo, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Marwansyah, 2014). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Susilaningsih (2017:03)

menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2015: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Pratama (2017), Yuliantari dan Prasasti (2020) serta Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepribadian individu dan lingkungan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional (Sichtmann dan Selansinky, 2010). Robbins (2017:101) mengemukakan bahwa individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja sehingga individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi, begitu pula sebaliknya komitmen yang rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Menurut Busro (2018: 75) komitmen organisasional adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan

seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasional mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi

Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung senang membantu dan bekerja sama. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristiwati dan Sunuharyo (2018), Lestari, dkk. (2017) Cahyani, dkk (2019) Frimayasa dan Lawu (2020) serta Sihombing (2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah nondepartemen yang bertugas dalam penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BPBD Kabupaten Badung merupakan organisasi pemerintah yang berdiri sejak 2011 dimana pembentukannya berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 3 Tahun 2011 yang mengatur tentang organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. BPBD Kabupaten Badung memiliki tugas dalam menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi

secara adil dan setara. BPBD Kabupaten Badung berlokasi di Jl. Kunti II No.99x, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Badung, terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja pegawai TRC. Hal ini dikarenakan belum optimalnya kinerja TRC dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sering terjadi keterlambatan terhadap penanganan bencana di masyarakat dan juga belum tercapainya beberapa sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab. Badung Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target/ Satuan	Realisasi	Capaian
1.	Terwujudnya kesiapsiagaan dalam pengurangan resiko bencana	Jumlah tokoh masyarakat meningkat pengetahuannya	180 Orang	180 Orang	100%
		Jumlah desa/kelurahan tengguh bencana yang terbentuk	11 Desa/ke lurahan	11 Desa/ke urahan	100%
		Jumlah sekolah aman bencana yang terbentuk	15 Sekolah	15 Sekolah	100%
2.	Meningkatnya penanganan kedaruratan bencana yang efektif	Persentase kejadian bencana yang dapat ditangani sesuai dengan <i>Response Time</i> yang telah ditentukan	100%	90%	90%
3.	Dampak bencana yang siap dipulihkan	Persentase kerusakan/kerugian akibat bencana yang dapat direhabilitasi dan direkonstruksi kembali	100%	100%	100%

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung, (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung Tahun 2020 yang menunjukkan terdapat sasaran kinerja yang belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sasaran kinerja tersebut adalah meningkatnya penanganan kedaruratan bencana yang efektif dengan indikator kinerja yaitu persentase kejadian bencana yang dapat ditangani sesuai dengan *Response Time*, adapun target yang ingin dicapai adalah 100% sedangkan realisasi kinerja hanya 90%. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung belum optimal dan perlu adanya peningkatan kinerja dalam hal penanganan bencana di masyarakat

Terkait dengan masalah kepribadian individu, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada Badan Penanggulangan bencana Daerah Kabupaten Badung diantaranya: (1) Perbedaan cara bersikap dan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah. (2) Perbedaan kepribadian yang menyebabkan ketidakharmonisan setiap regu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi reaksi cepat tanggap dalam melakukan penanganan bencana di masyarakat. (3) Perbedaan kepribadian antar pegawai yang menyebabkan terjadi kesalahan dalam berkomunikasi sehingga tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Selain masalah kepribadian individu, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung terkait dengan lingkungan kerja diantaranya: (1) Banyaknya sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan karena kurangnya perawatan rutin. (2) Suasana kantor yang kurang nyaman dikarenakan terdapat beberapa area yang mengalami kebocoran yang mengakibatkan ketidaknyamanan

di musim penghujan. (3) Penerangan yang kurang memadai di beberapa ruang kerja karena tidak dilakukan penggantian penerangan secara berkala.

Selain kedua masalah yang telah disebutkan, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung terkait dengan komitmen organisasional diantaranya: (1) Kurangnya rasa saling memiliki dan loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. (2) Kurangnya rasa kekeluargaan dan tanggung jawab antar pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung?

3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh pegawai pada organisasi pemerintah, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan

dengan masalah kinerja pegawai, 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. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal dalam bekerja, sehingga organisasi pemerintah akan dapat menyusun strategi dalam rangka memenuhi harapan kemajuan perusahaan serta mensejahterakan karyawan mereka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas yang diberikan. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran 16 (*gaol*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi

Latham, *et al* (2018) menyatakan bahwa *gaol-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal-setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path Goal Theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi,

dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka Robbins (2011:418).

Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dan *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang tidak menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Kepribadian Individu

1. Pengertian Kepribadian Individu

Kepribadian individu merupakan ciri atau sifat yang menjadi keunikan setiap individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Kepribadian antara individu satu dengan individu lain tidaklah sama, terdapat individu yang memiliki kepribadian yang pemalu, pendiam, ramah, keras kepala, dan masih banyak lagi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil serta memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana cara orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Menurut Huczynski dan Buchanan (2001:143), Kepribadian mengacu pada kualitas psikologis yang

mempengaruhi pola perilaku karakteristik individu, dengan cara yang khas dan konsisten, di situasi yang berbeda dan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian individu merupakan karakteristik ataupun sifat yang dimiliki oleh seorang individu yang menjadi ciri khas individu tersebut, selain itu kepribadian juga menunjukkan cara individu tersebut berinteraksi dengan individu lainnya.

2. Tipe-tipe Kepribadian Individu

Menurut Hippocrates dalam Junior (2010) terdapat empat tipe kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. Tipe kepribadian tersebut antara lain:

a. Koleris (pemarah, cepat atau mudah tersinggung)

Tipe kepribadian menurut Hippocrates yang pertama yaitu koleris. Biasanya, orang dengan kepribadian koleris cenderung lebih produktif, suka kebebasan, tidak mudah menyerah, dan berambisi. Di sisi lain, kepribadian koleris juga dikenal kepribadian yang mudah emosi, keras kepala, dan mudah tersinggung.

b. Melankolis (analitis, bijak, dan tenang)

Tipe kepribadian kedua adalah melankolis. Ciri seseorang dengan tipe kepribadian melankolis yakni perfeksionis, peduli sekitar, bijak, tenang, sangat detail, dan berpikir analitis. Menurut sudut pandang psikologi, melankolis termasuk individu yang sangat cerdas dan selalu fokus pada proses daripada tujuan.

c. Plegmatis (santai dan damai)

Tipe kepribadian ketiga adalah plegmatis dengan ciri yaitu cinta damai, santai, dan cenderung netral dalam setiap situasi. Individu dengan kepribadian plegmatis biasanya tidak suka memihak pada satu kubu tertentu.

d. Sanguinis (optimis, aktif, dan sosial)

Tipe kepribadian keempat adalah sanguinis, individu yang memiliki kepribadian sanguinis dikenal dengan karakter optimis, aktif, mudah bergaul dengan orang baru, suka berbicara di depan publik, dan cenderung mendominasi dalam kelompok.

Tipe kepribadian juga dijelaskan oleh Carl Gustav dalam Tieger (2017), yang membagi tipe kepribadian menjadi tiga kelompok antara lain:

a. Introvert

Introvert merupakan kepribadian yang suka berkumpul dengan sedikit orang, tidak suka menjadi pusat perhatian, suka menyendiri dan berpikir, serta berhati-hati dalam melakukan sesuatu.

b. Ekstrovert

Ekstrovert merupakan kepribadian yang suka berinteraksi, suka menjadi pusat perhatian, terbuka, memiliki kepedulian yang tinggi pada sekitarnya, dan senang bergaul.

c. Ambivert

Ambivert merupakan kepribadian campuran antara ekstrovert dan introvert. Kepribadian ambivert biasanya mudah dalam berubah pikiran tergantung kondisi dan situasi lingkungan sekitar.

3. Indikator Kepribadian Individu

Menurut Robbins (2008) dalam Sulisty (2018), terdapat beberapa indikator kepribadian individu antara lain:

a. Ekstraversi (*Ekstrapersion*)

Ekstraversi merupakan tingkat kenyamanan seseorang dalam hubungannya dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrovert cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sedangkan individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

b. Mudah akur dan mudah bersepakat (*Agreeableness*)

Agreeableness merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sedangkan, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.

c. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sedangkan individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan

d. Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Stabilitas emosi merupakan kemampuan individu untuk menahan stress atau tekanan pekerjaan. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan individu yang memiliki stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian.

e. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

Keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Individu yang terbuka cenderung kreatif dan ingin tahu. Sedangkan individu yang tertutup cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian Individu

Menurut Purwanto (2006) kepribadian individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor biologis, faktor sosial, dan faktor kebudayaan.

a. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani atau seringkali disebut faktor fisiologis, seperti keadaan genetik, tinggi badan, berat badan, saraf dan lain sebagainya. Keadaan jasmani seorang individu tidaklah sama antara individu lain. Begitu pula dengan sifat-sifat jasmani pada setiap individu tidaklah sama. Sifat tersebut dapat berasal dari keturunan maupun

pembawaan karakter individu itu sendiri. Keadaan tersebut memainkan peranan yang penting dalam pembentukan kepribadian seseorang.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial yang mempengaruhi kepribadian individu adalah masyarakat sekitar individu itu sendiri. Selain masyarakat, faktor sosial lain yang mempengaruhi kepribadian individu yaitu kebiasaan dan norma atau peraturan yang berlaku pada masyarakat itu sendiri. Sejak seorang individu dilahirkan, individu tersebut mulai berinteraksi dengan individu lain disekitarnya. Interaksi tersebut dimulai dari keluarga individu itu sendiri. Interaksi di keluarga menjadi peranan penting dalam menentukan pembentukan kepribadian individu tersebut. Keluarga yang memiliki kepribadian yang positif akan membentuk seorang individu yang memiliki kepribadian yang positif pula. Sebaliknya jika keluarga yang memiliki kepribadian yang negatif, kepribadian tersebut juga akan diturunkan pada keturunannya. Setelah seorang individu semakin dewasa, individu tersebut akan mulai berinteraksi dengan masyarakat yang berada disekitarnya. Seorang individu tersebut juga akan belajar mengenai tradisi, kebiasaan, dan norma yang berlaku di masyarakat sekitar sehingga hal tersebut akan membentuk kepribadian individu itu sendiri.

c. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan juga merupakan faktor yang menentukan pembentukan karakter seorang individu. Karena seorang individu tidak dapat dipisahkan dengan aspek kebudayaan masyarakat seorang individu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang mempengaruhi kepribadian individu antara lain:

1. Nilai-nilai

Dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat yang hidup dalam kebudayaan tersebut. Untuk dapat diterima sebagai seorang anggota masyarakat tersebut, seorang individu harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan tersebut.

2. Adat dan tradisi

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh masyarakatnya, juga menentukan pula cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seorang individu yang termasuk kedalam daerah tersebut.

3. Pengetahuan dan keterampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Semakin tinggi kebudayaan suatu masyarakat semakin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

4. Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri khas dari suatu kebudayaan. Terdapat hubungan yang erat antara bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu sendiri. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seorang individu itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain.

5. Milik kepribadian

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian individu yang memiliki kebudayaan itu.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, pegawai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitarnya atau lingkungan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemiti (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang

diembannya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kenyamanan pula terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang fasilitas kerjanya kurang memadai akan menyebabkan semakin banyaknya waktu yang diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menyebabkan kualitas kinerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Misalnya tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi antara pegawai satu dan lainnya, dan kerjasama antar kelompok

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan.

- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Hal ini meliputi keamanan dan keselamatan kerja, keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118), terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Tempat Bekerja

Tempat bekerja adalah suatu ruangan kerja dimana para karyawan biasa mengerjakan pekerjaannya di ruangan tersebut dengan nyaman.

b. Penerangan

Penerangan yang layak untuk setiap ruang kerja pegawai sangatlah penting untuk kenyamanan pegawai. Selain penerangan dengan lampu juga diperlukan penerangan oleh sinar matahari yang cukup.

c. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja akan meningkatkan kenyamanan pegawai untuk bekerja. Kebersihan disini bukan hanya meliputi ruang kerja pegawai, tetapi meliputi kebersihan kamar kecil, kantin, dan sebagainya.

d. Ketenangan

Ketenangan adalah hal penting yang harus diperhatikan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

e. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah faktor yang mempengaruhi pegawai untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan jika hubungan dengan rekan kerja berlangsung rukun dan harmonis akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.4 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak dan memiliki keterikatan antara organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi faktor penting yang harus ada dalam suatu organisasi dikarenakan dengan melihat sejauh mana keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Menurut Busro (2018: 75) komitmen organisasional adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Meyer dan Allen (1997) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi”. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi akan dapat lebih bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi komitmen organisasional yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi.

2. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasional yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional pegawai yang meliputi perasaan cinta pegawai pada organisasi yang akan memunculkan keinginan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Seorang pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi tentu akan menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatkan keterlibatannya dalam setiap aktivitas organisasi, semakin besar keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi itu sendiri

b. Komitmen kontinu (*continuance commitment*)

Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seorang pegawai atas biaya dan resiko jika meninggalkan suatu organisasi. Terdapat dua aspek komitmen kontinu yaitu pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung dan rugi dalam diri pegawai untuk menentukan meninggalkan suatu organisasi atau tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen kontinu ini sejalan dengan pendapat Becker yaitu komitmen kontinyu adalah kesadaran atau ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian besar apabila meninggalkan suatu organisasi. Pegawai yang bekerja berdasarkan komitmen kontinu ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib dan bertanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain dalam komitmen normatif ini pegawai memiliki perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Selain memiliki perasaan wajib dan bertanggung jawab untuk bertahan dalam organisasi, juga terdapat pertimbangan norma, nilai dan keyakinan yang dimiliki pegawai itu sendiri.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Mowday, *et. al* dalam Stroh & Gregory B. Nortcraft (2002) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai antara lain:

a. Faktor Pribadi

Faktor pribadi ini berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, yang dimaksud faktor pribadi ini yaitu kecenderungan pegawai untuk mengembangkan keterikatan yang lebih stabil untuk organisasi.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini berasal dari organisasi yang mempekerjakan seorang pegawai. Salah satunya adalah dengan kepedulian organisasi terhadap kepentingan pegawainya atau rasa kepemilikan pegawai.

c. Faktor Non Organisasi

Faktor Non Organisasi ini berkaitan dengan ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan suatu organisasi. Komitmen akan terjadi apabila pegawai memiliki kepercayaan bahwa

mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran mereka.

4. Manfaat Komitmen Organisasional

Menurut Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- a. Para pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan dengan kata *performance* yang berasal dari Bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:03) kinerja pegawai merupakan suatu

kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya atau mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Siagian (2001) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan.

Dilihat dari pengertian yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dan prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang baik barang/produk ataupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut McCormick dan Tiffin dalam Suharto & Cahyono, (2005) menjelaskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, dan kepribadian.

b. Faktor situasional

Faktor situasional ini menyangkut dua faktor yaitu:

1. Faktor sosial dan organisasi, meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, system upah serta lingkungan sosial.

2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan, ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai yaitu:

- a. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai
- c. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai
- d. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja
- e. Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain
- f. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi
- g. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan
- h. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

- i. Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil kerja yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian oleh Sya'baniah, dkk. (2019)

Rujukan penelitian pertama adalah penelitian oleh Sya'baniah, dkk pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Sikap dan Kepribadian Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu sikap (X1) dan kepribadian individu (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis dengan jumlah populasi 35 orang dan sampel 35 orang. Dalam penelitiannya, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif data kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner. Berdasarkan penelitian

tersebut didapatkan hasil bahwa sikap dan kepribadian individu berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Hal ini sejalan dengan uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepribadian terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Sya'baniah, dkk mempunyai kesamaan yaitu variabel bebas yang sama (kepribadian individu) dan variabel terikat yang sama pula (kinerja pegawai). Selain itu terdapat pula persamaan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner dan teknik.

Perbedaan:

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sya'baniah, dkk adalah lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Sya'baniah, dkk dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian Sya'baniah, dkk menggunakan dua variabel bebas yaitu sikap (X1) dan kepribadian individu (X2), sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Perbedaan juga terlihat dari jumlah populasi dan sampel dalam penelitian. Dalam Penelitian Sya'baniah, dkk menggunakan sampel sebanyak 35 orang, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang. Tahun

dilaksanakan penelitian juga berbeda. Penelitian Sya'baniah, dkk dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

2. Hasil penelitian oleh Fatmala (2019)

Rujukan penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatmala pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kepribadian Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian individu (X1) dan motivasi (X2). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar yang berjumlah 59 orang. Dalam penelitian tersebut, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepribadian (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Fatmala mempunyai beberapa kesamaan yaitu variabel bebas yang sama (kepribadian individu) dan variabel terikat yang sama pula (kinerja pegawai). Selain itu terdapat kesamaan dari salah satu teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, dan wawancara.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Fatmala mempunyai beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Fatmala dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Perbedaan juga dapat dilihat dari jumlah populasi dan sampel yang digunakan. Penelitian Fatmala menggunakan sampel sebanyak 59 orang, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian Fatmala menggunakan dua variabel bebas yaitu kepribadian individu (X1) dan motivasi (X2), sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan. Penelitian Fatmala dilaksanakan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

3. Hasil penelitian oleh Rondo, dkk (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Rondo, dkk pada tahun 2018 dengan Judul Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian (X1), lingkungan kerja (X2), dan penempatan kerja (X3) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BPR Prisma Dana Manado dan sampel adalah karyawan yang berada pada *bottom employee* dan karyawan tetap yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda untuk menganalisis data. Dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode wawancara,

observasi dan kuesioner. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu didapatkan pula hasil bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Rondo, dkk memiliki beberapa kesamaan antara lain mempunyai variabel bebas yang sama yaitu kepribadian individu (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat (Y) yang sama pula kinerja pegawai. Selain itu persamaan juga terlihat dari teknik pengumpulan data dengan metode wawancara dan kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Rondo, dkk memiliki beberapa perbedaan antara lain lokasi penelitian yang beda. Penelitian Rondo, dkk dilakukan di PT. BPR Prisma Dana Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian juga berbeda. Penelitian Rondo, dkk menggunakan sampel berjumlah 48 orang, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas kepribadian individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan penempatan kerja (X3), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan. Penelitian Rondo, dkk

dilaksanakan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

4. Hasil penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti pada tahun 2020 dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif. Dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Yuliantari dan Prasasti memiliki beberapa kesamaan antara lain mempunyai variabel bebas yang sama Lingkungan kerja (X1) serta variabel terikat (Y) yang sama pula (kinerja pegawai). Selain itu teknik pengumpulan data juga menggunakan metode pengumpulan data yang sama yaitu metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Yuliantari dan Prasasti juga memiliki beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Yuliantari dan Prasasti dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah III Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Yuliantari dan Prasasti menggunakan sampel yang berjumlah 30 orang, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel bebas lingkungan kerja (X1), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan. Penelitian Yuliantari dan Prasasti dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan pada penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

5. Hasil penelitian Sihaloho dan Siregar (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar pada tahun 2019 dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil

bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Sihaloho dan Siregar memiliki beberapa kesamaan yaitu variabel bebas yang sama Lingkungan kerja (X1) serta variabel terikat (Y) yang sama pula (kinerja pegawai). Selain itu teknik pengumpulan data yang digunakan juga memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu kuesioner dan studi dokumentasi.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Sihaloho dan Siregar juga memiliki beberapa perbedaan yaitu penelitian Sihaloho dan Siregar dilakukan di PT. Super Setia Sagita Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan juga terdapat perbedaan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian Sihaloho dan Siregar berjumlah 52 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel bebas lingkungan kerja (X1), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan. Penelitian Sihaloho dan Siregar dilaksanakan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

6. Hasil penelitian Kusumasari dan Lukiastuti (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Rr. Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiastuti pada tahun 2020 dengan Judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang yang berjumlah 122 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda, sedangkan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode kuesioner. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Kusumasari dan Lukiastuti memiliki beberapa persamaan yaitu mempunyai variabel bebas yang sama Lingkungan kerja dan variabel terikat yang sama pula (kinerja pegawai). Teknik pengumpulan data yang sama dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Selain itu penelitian Kusumasari dan Lukiastuti juga menggunakan tiga variabel bebas.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Kusumasari dan Lukiastuti juga memiliki beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitiannya. Penelitian Kusumasari dan Lukiastuti dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian Kusumasari dan Lukiastuti berjumlah 122 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan. Penelitian Kusumasari dan Lukiastuti dilaksanakan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

7. Hasil penelitian Cahyani, dkk (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Cahyani, dkk pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga yang berjumlah 135 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda, sedangkan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode kuesioner. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel

komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Cahyani, dkk memiliki beberapa persamaan yaitu mempunyai variabel bebas yang sama komitmen organisasional dan variabel terikat yang sama pula yaitu kinerja pegawai. Selain itu teknik pengumpulan data terdapat persamaan yaitu menggunakan metode kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Cahyani, dkk juga memiliki beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Cahyani, dkk dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian juga terdapat perbedaan. Pada penelitian Cahyani, dkk menggunakan sampel berjumlah 135 orang, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), dan kepuasan kerja (X2), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Tahun dilaksanakan penelitian juga terdapat perbedaan.

Penelitian Cahyani, dkk dilaksanakan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

8. Hasil penelitian Frimayasa dan Lawu (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Frimayasa dan Lawu pada tahun 2020 dengan Judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital. Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X1) dan human capital (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Frisian Flag yang berjumlah 134 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif, sedangkan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode kuesioner. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Frimayasa dan Lawu memiliki beberapa persamaan yaitu mempunyai variabel bebas yang sama komitmen organisasional dan variabel terikat yang sama pula kinerja pegawai. Selain itu menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu metode kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Frimayasa dan Lawu juga memiliki beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Frimayasa

dan Lawu dilakukan di PT. Frisian Flag, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian juga terdapat perbedaan. Dalam penelitian Frimayasa dan Lawu menggunakan sampel yang berjumlah 134 orang, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), dan Human Capital (X2), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Penelitian Frimayasa dan Lawu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

9. Penelitian oleh Sihombing (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Sihombing pada tahun 2019 dengan Judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Lawas Utara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasional analitik dengan rancangan *Cross Sectional* (survey), sedangkan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan metode studi kepustakaan dan kuesioner. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa

Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Lawas Utara (P2KBP3A) Kabupaten Padang Lawas Utara

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Sihombing memiliki beberapa persamaan yaitu mempunyai variabel bebas yang sama komitmen organisasional dan variabel terikat yang sama pula kinerja pegawai. Selain itu menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu metode kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Sihombing juga memiliki beberapa perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian Sihombing dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Lawas, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian Sihombing berjumlah 40 orang sedangkan pada penelitian ini berjumlah 62 orang. Selain itu terdapat pula perbedaan pada variabel bebasnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel bebas kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3). Penelitian Sihombing dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.