

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Grand Theory**

*Grand theory* adalah teori yang menjelaskan keseluruhan dari kehidupan sosial, sejarah, maupun pengalaman manusia. *Grand theory* ini bersifat abstrak karena tersusun dari konsep-konsep utama yang digunakan untuk memahami dunia sosial. Jadi secara sederhana *grand theory* adalah sebuah teori utama yang digunakan untuk menjelaskan sebuah fenomena secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting* yang dikemukakan Locke, E. A dan Latham G. P (2016) sebagai teori utama. Alasan penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting*, dimana keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Di dalam teori *Goal Setting* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

#### **1.2 Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tarigan, 2021). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widayaningtyas dan Darmawati, 2016).

### **1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor (Robbins dan Judge, 2016)

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

- e. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
- g. Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut.

### **1.2.2 Indikator Pengukuran Kinerja**

Menurut (Setiawan & Kartika Dewi, 2014) Kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja

Merupakan volumen pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu

- b. Kuantitas Kerja

Merupakan kualitas kerja atau jumlah dari aktivitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja

c. Ketepatan Waktu

Merupakan jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya

d. Efektivitas

Merupakan Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

e. Hubungan antra Karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja

### **1.3 Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan atau *Employee Engagement* merupakan motivasi karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi serta tingkat usaha tinggi yang dapat diberikan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri & Welly, 2014). *Employee engagement* dapat dilihat dari indikasi semangat karyawan, dedikasi pada pekerjaan dan dari tingkat penyelesaian pekerjaan pada penugasannya (Zhang et al., 2020). Karyawan yang layak mendapatkan keterlibatan sepenuhnya terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Seiring dengan definisi tersebut, pemahaman umum tentang istilah tersebut adalah bahwa kepemilikan karyawan tidak hanya meningkatkan

keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka, yang mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Rambembuoch, 2023)

*Employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja yang toxic seperti pembulian, banyaknya gangguan pekerjaan, pengucilan, dapat menyebabkan menurunnya *employee engagement*. Turunnya *employee engagement* ini akan menimbulkan stress pada karyawan, kelelahan, depresi dan kecemasan diantara para pekerja. Sementara itu, dukungan dari organisasi sangat berarti pada peningkatan *employee engagement* (Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021). Selain lingkungan kerja yang berkaitan dengan interaksi antara karyawan, lingkungan kerja seperti yang bersifat fisik juga memberikan pengaruh pada engagement karyawan. Kelonggaran bagi karyawan untuk memodifikasi area kerjanya dapat membuat *engagement* karyawan meningkat (Duque et al., 2020). Efek positif dari *employee engagement* antara lain peningkatan tingkat ketahanan dan pola pikir, dedikasi dan penyerapan, serta kepuasan dan motivasi dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Aktar dan Pangil, 2018).

### **1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja berdasarkan hasil dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan oleh banyak ahli, memungkinkan dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkan faktor emosional dan rasional baik berkaitan dengan pekerjaan maupun pengalaman kerja secara keseluruhan Markos, & Stridevi, (2018). Menurut Luthans (2019) tiga

kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

a. **Perasaan berarti**

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energy fisik, kongnitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

b. **Rasa aman**

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

c. **Perasaan ketersediaan**

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber- sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan. Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu Gallup dalam Luthas, (2018).

### **1.3.2 Manfaat Keterlibatan Kerja**

Menurut Pride (2014) Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternatif. Sedangkan Perlibatan Karyawan adalah suatu proses mengikut sertakan para karyawan pada semua level

organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya Fandy Tjiptono (2019)

- a. Menumbuhkan inovasi dan kreatifitas. Para karyawan yang diizinkan memberi gagasan akan merasa bahwa dirinya dipercaya dalam organisasi tersebut. Karena dari situ timbul suatu kebanggaan juga aktualisasi diri sebagai orang yang berguna.
- b. Meningkatkan tanggung jawab. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai.
- c. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja partisipasi karyawan akan meningkatkan semangat sehingga secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik.
- d. Target akan dicapai tepat waktu gagasan dan ide dari para anggota akan ditampung oleh pimpinan lalu pimpinan dapat mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target.
- e. Saling mendukung sebagai satu tim kerja. Dengan pimpinan meminta partisipasi para anggotanya untuk memberi gagasan akan membuat hubungan personal yang baik antara pimpinan dan anggota.

### **1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja**

Robbins & Coulter (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara

aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Menurut Istijanto (2015) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- b. Menunjukkan pekerjaan adalah Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
- c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
- d. Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
- e. Motivasi Kontribusi. Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
- f. Tanggung Jawab. Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

## **1.4 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya . Menurut Kilman dalam Edy Sutrisno (2016) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi perusahaan.

### **1.4.1 Jenis Budaya Organisasi**

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya :

- a. Berdasarkan proses informasi :
  1. Budaya rasional yaitu proses informasi individual (kalifikasi sasaran perimbangan logika, perangkat pengarahan) diamsuksikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak)
  2. Budaya ideologis yaitu pengetahuan yang dalam pendapat dan inovasi diamsuksikan sebagai sarana sebagai tujuan revitalisasi

(dukungan dari luar, prolehan dari sumber daya dan pertumbuhan)

3. Budaya konsensus yaitu proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan kerja sama kelompok)
4. Budaya hierarkis yaitu proses informasi (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diamsuksikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi)

b. Berdasarkan tujuannya :

1. Budaya organisasi perusahaan
2. Budaya organisasi publik
3. Budaya organisasi social

#### **1.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Toyang (2016) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- a. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam orgnaisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
- b. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu oranisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan,

sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

- c. Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- d. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- e. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi

### **1.4.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
  - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
  - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :

- a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
  - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
- a. Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b. Keakuratan hasil kerja

### **1.5 Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi ialah jiwa keterikatan dan keterkaitan fisik atau psikologis mengenai perusahaan dimana tempat karyawan berkerja. Karyawan perusahaan yang memiliki komitmen mau mengikuti standar kerja, peraturan, dan kode etik perusahaan (Wirawan, 2018). Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan memunculkan sikap positif yang kuat tentang organisasi kerja yang dimilikinya atau yang disebabkan seseorang (Sari, 2015). Sedangkan menurut Sopiah (2022) berpendapat sesungguhnya komitmen organisasi ialah ukuran loyalitas seseorang melakukan pekerjaan untuk tujuan perusahaan, kemauan untuk bertahan atau menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Komitmen organisasi pula dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2022).

#### **1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Terdapat 4 aspek yang mengakibatkan komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut. (Sopiah, 2022)

1. Individual, contohnya jenis kelamin, umur, keahlian kerja dan kepribadian, dan jenjang pendidikan.
2. Karakteristik pekerjaan, Contohnya dalam kedudukan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tantangan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik bentuk, contohnya kecil besarnya perusahaan, struktur perusahaan, tingkatan pengendalian dan keberadaan serikat pekerjaan yang dilaksanakan perusahaan mengenai seseorang.
4. Keahlian kerja seseorang karyawan benar-benar berdampak tentang tingkat komitmen seseorang pada perusahaan. Seseorang yang baru bekerja beberapa tahun dan seseorang yang telah puluhan tahun bekerja di perusahaan tetap mempunyai tingkat keterikatan yang berbeda.

### **1.5.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Wirawan (2018) mengemukakan ada 4 Dimensi indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Komitmen afekif
  - a. Mengaitkan individu pada norma atau nilai-nilai perusahaan.
  - b. Menggemari sehaluan perusahaan.
  - c. Loyalitas pada perusahaan.
  - d. Nilai-nilai atau norma perusahaan sebanding nilai individu seseorang.
2. Komitmen keberlanjutan

- a. Lebih untung jika tetap menjadi organisasi.
  - b. Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi.
  - c. Jaminan sosial lebih baik.
  - d. Takut kehilangan teman sekerja yang baik.
  - e. Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun.
  - f. Susah mencari pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif
- a. Perusahaan sudah membantu pada aktivitas karyawan.
  - b. Perusahaan wadah bekerja bertambah bagus ketimbang organisasi lain.

### **1.6 Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja As'ad (2015).

Kepuasan kerja ialah jiwa seseorang mengenai pekerjaannya yang dilakukan atas dirinya (internal) dan yang dibantu oleh keadaan yang pada luar dirinya (eksternal), akan hasil kerja, kondisi kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2018). Kepuasan kerja merupakan teknik seseorang dirasakan pekerjaannya yang dilakukan pada

perilaku seseorang mengenai jenis-jenis bagian yang terdapat pada pekerjaan Suwatno dan Priansa (2021). Sedangkan Menurut Hasibuan (2014) Kepuasan kerja ialah perilaku emosional yang membanggakan atau menyanyangi pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan perilaku buruk atau baik yang dijalankan seseorang mengenai pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukungnya diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **1.6.1 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Sementara itu menurut Wibowo (2020) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Single Global Rating yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. Summation Scorenya itu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-

masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja

### **1.6.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Gitosudarmo dan Sudita (2019) diukur dengan menggunakan lima indikator:

#### **1. Pekerjaan**

Merupakan isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja

#### **2. Upah**

Merupakan Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

#### **3. Pengawas**

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalampelaksanaan kerjanya

#### **4. Rekan Kerja**

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan

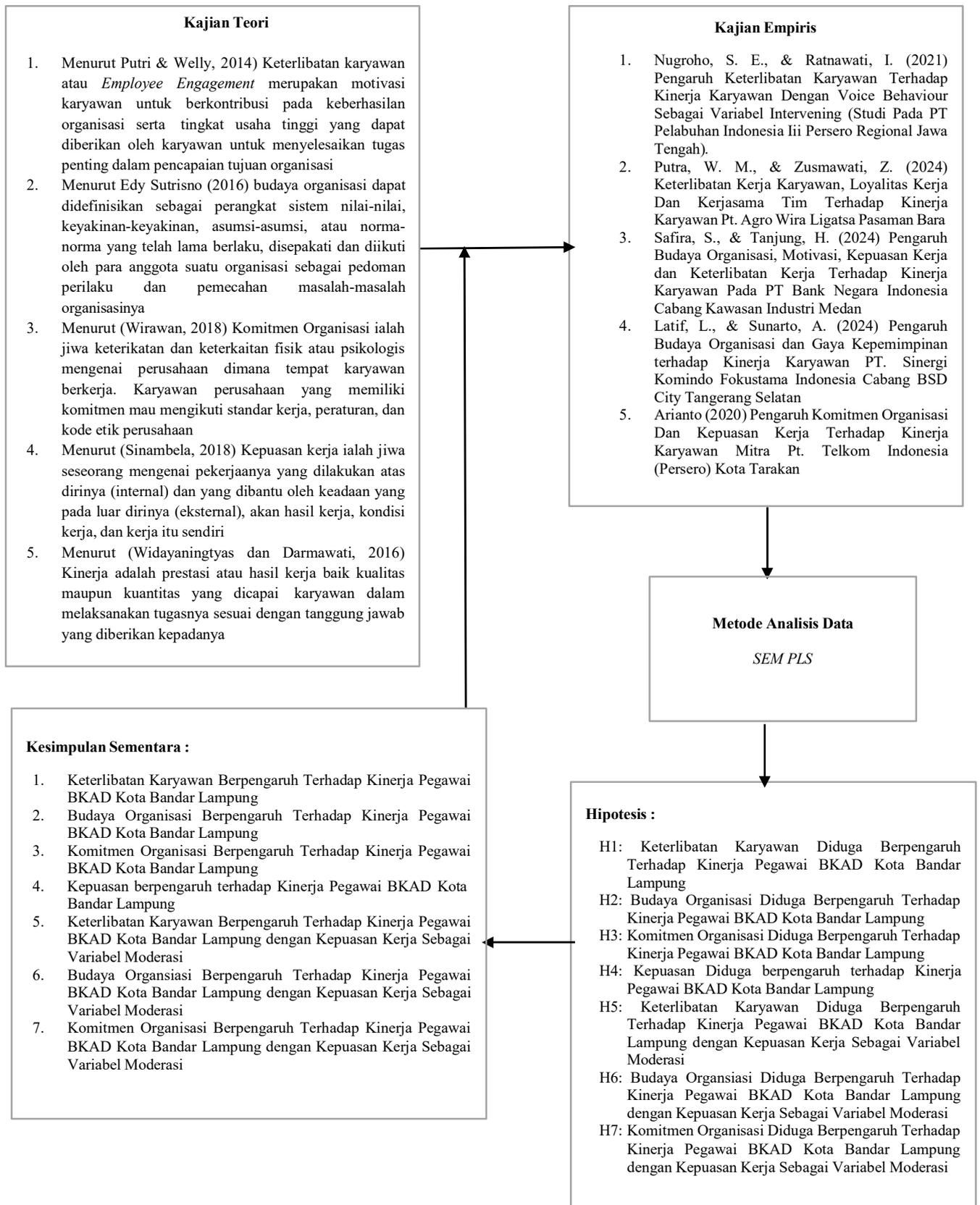
### 1.7 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021).	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah).	Structured Equation Model (SEM)	Hasil Pengujian menyatakan terdapat pengaruh Keterlibatan Keryawan terhadap Kinerja	Perbedaan penelitian ini menggunakan Voice Behaviour variabel Moderasi
2	Putra, W. M., & Zusmawati, Z. (2024).	Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat	Regresi Linier Berganda	Hasil Pengujian menyatakan terdapat pengaruh Keterlibatan Keryawan terhadap Kinerja	Perbedaan penelitian ini menggunakan Variabel Loyalitas dan Kerjasama
3	Safira, S., & Tanjung, H. (2024).	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan	Regresi Linier Berganda	Hasil Pengujian menyatakan terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel Moderasi
4	Latif, L., & Sunarto, A. (2024).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan	Regresi Linier Sederhana	Hasil Pengujian menyatakan terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan
5	Arianto (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan	Regresi Linier Berganda	Hasil Pengujian menyatakan	Perbedaan penelitian ini menggunakan kepuasan sebagai

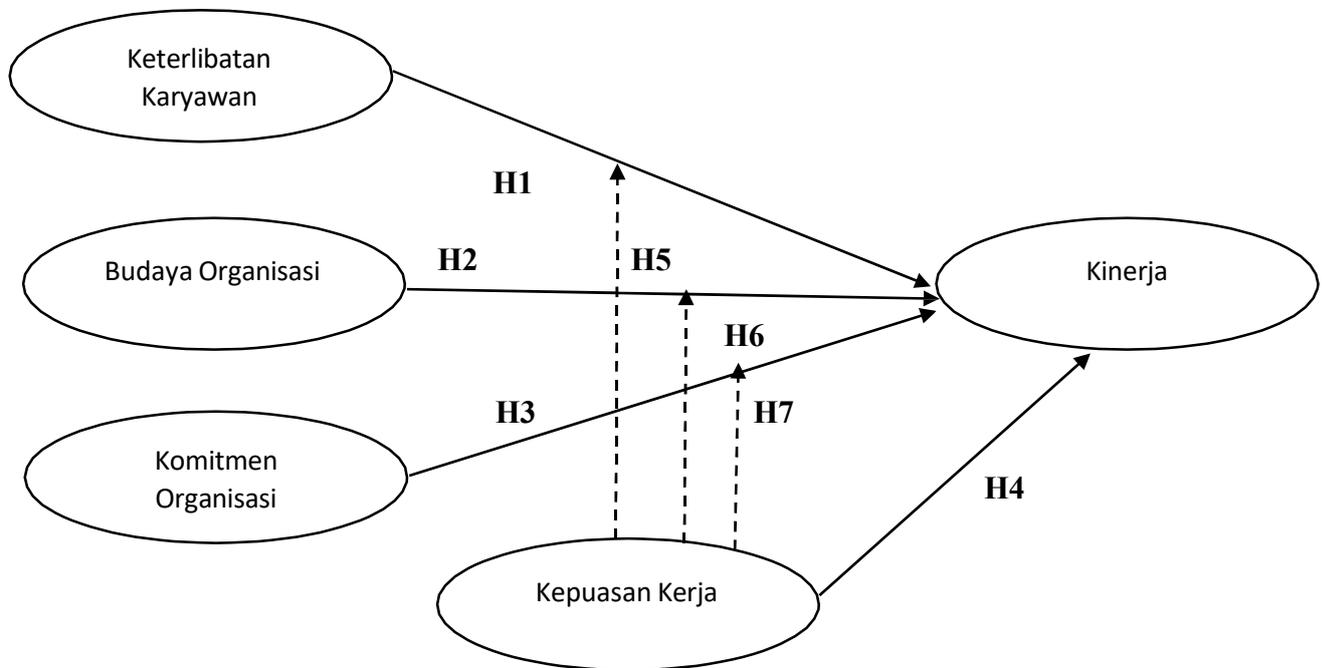
		Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pt. Telkom Indonesia (Persero) Kota Tarakan		Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	variabel independent sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan sebagai variabel Moderasi
--	--	---	--	--	--

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

## 1.8 Kerangka Pemikiran



### Kerangka Teori



2.1 Gambar Kerangka Teori

### 1.9 Hipotesis Penelitian

Keterlibatan kerja karyawan adalah kondisi dimana karyawan terlibat dalam hal melayani memastikan distribusi yang adil dan setara dari bekerja berdasarkan kemampuan individu membangun hubungan dan menghargai orang lain, tetap setia pada prinsip (Siregar, 2023). Keterlibatan kerja karyawan terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Hasan, 2023). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan keterlibatan karyawan dimana keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja sesuai dengan bidangnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah organisasi (Purba, 2023). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

**H1 : Keterlibatan Karyawan Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai  
BKAD Kota Bandar Lampung**

Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi yang mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi (Putra, 2023). Budaya yang mendukung kerja tim dan kolaborasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan selain itu budaya yang menekankan inovasi dan eksperimen juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, mencoba hal-hal baru, dan belajar dari kegagalan, hal ini mendorong kreativitas dan inovasi, dan kontribusi aktif karyawan dalam mencari solusi terbaik dan meningkatkan proses kerja meningkat sebagai hasilnya (Putri, 2023). Kinerja optimal dari para karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang solid dan sehat. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Febriani, 2023). Berdasarkan pengembangan uraian

keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut

**H2 : Budaya Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai  
BKAD Kota Bandar Lampung**

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Astuti, 2022). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Budianatra, 2022). Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud (Jamal, 2021). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut

**H3 :Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai  
BKAD Kota Bandar Lampung**

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan terhadap pengalaman masa depan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebuah pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan bagi pemangkunya begitu juga sebaliknya (Simatupang, 2023). Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dijalannya, suatu karyawan yang memiliki nilai kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan performa produktivitas kerja (Yuliana, 2023) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Mulainudin, 2023). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut.

#### **H4 : Kepuasan Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung**

Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor sebagai tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan/organisasi untuk mengukur seberapa efektif investasi yang diberikan oleh perusahaan dalam mengembangkan sumber

daya manusia. . Komitmen karyawan diperlukan di tempat kerja agar karyawan peduli dengan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang baik bagi organisasi, dan jika tidak ada keterlibatan karyawan di perusahaan, produktivitas akan berkurang dan keuntungan serta personel yang unggul akan hilang (Erdiansyah, 2023). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan keterlibatan karyawan dimana keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja sesuai dengan bidangnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam sebuah organisasi (Purba, 2023). Kepuasan kerja dapat menjadi variabel moderating hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karena. Kepuasan kerja menjadi evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh usaha internal dan faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri, keterlibatan karyawan dan hasil atau kinerja (Zanroto, 2024). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut

**H5 : Keterlibatan Karyawan Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Budaya yang mendukung kerja tim dan kolaborasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan selain itu budaya yang menekankan inovasi dan eksperimen juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, mencoba hal-hal baru, dan belajar dari kegagalan, hal ini mendorong kreativitas dan inovasi, dan kontribusi aktif karyawan dalam mencari solusi terbaik dan meningkatkan proses kerja meningkat sebagai hasilnya (Putri, 2023). Kinerja optimal dari para karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang solid dan sehat. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Febriani, 2023). Budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja sangat diharapkan karyawan terutama terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini karena dengan adanya komitmen dari organisasi dapat menimbulkan kepuasan seseorang terhadap organisasinya (Handriysni, 2024). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis keenam dalam penelitian ini sebagai berikut

**H6 : Budaya Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat

memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Budianatra, 2022). Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud (Jamal, 2021). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitiain tedahulu diatas dapat simpulkan bahwa kometmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya jika komitmen orgnisasi diperhatiakn dan dipertahakan akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Pardi, 2024). Berdasarkan pengembangan uraian keterkaitan variabel berdasarkan pemaparan yang dilakukan maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini sebagai berikut :

**H7 : Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

