

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien merupakan salah satu kunci kesuksesan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dalam organisasi, seorang karyawan atau pegawai merupakan kekayaan (asset) utama dalam instansi, sehingga harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pegawai memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi baik sebagai perencana, pelaku maupun penentu terwujudnya tujuan organisasi. Memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi menjadi keinginan bagi setiap organisasi maupun instansi. Dengan adanya pegawai yang terampil, kompeten dan berkinerja dengan baik maka hal ini mampu memberikan kontribusi yang besar dalam pengembangan instansi.

Tujuan instansi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari seorang pegawai meskipun instansi memiliki teknologi serta alat-alat yang canggih. Karena kecanggihan alat yang dimiliki instansi tidak akan ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai merupakan suatu hal yang sulit dan kompleks. Dalam dunia kerja dewasa ini, mempersiapkan pegawai yang terampil membutuhkan pengembangan yang intens terhadap pegawai. Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara instansi yang sejenis.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sebagai dasar peningkatan kinerja instansi. Peningkatan kinerja yang dimaksud dapat berupa peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi (Murty dan

Hurdiwinarsih, 2012). Menurut Mangkunegara (2011, p.67) Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi atau instansi (Mangkunegara, 2011). Penilaian kinerja suatu pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil merupakan penilaian yang dilakukan secara periodik dalam pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan pegawai menyelesaikan setiap tugasnya dalam suatu instansi.

Bappeda Kabupaten Pesawaran beralamat di Jl. Raya Kedondong, Way Layap Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Bappeda Kabupaten Pesawaran merupakan lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara dengan kerjasama dan koordinasi di bidang pelaksanaan dan pengendalian pembangunan pendapatan daerah dengan instansi pemerintah dan organisasi lainnya. Memiliki tugas serta fungsi dibidang pendapatan daerah, seperti perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan unsur pemerintahan, pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pendapatan.

Pegawai Bappeda Kabupaten Pesawaran diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal kinerja. Baik dalam penyelesaian tugas maupun tanggung jawab yang dibebankan. Maka penilaian kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting terutama dalam melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Bappeda Kabupaten Pesawaran memiliki 67 pegawai secara keseluruhan. Berikut Tabel 1.1 dibawah ini merupakan jumlah pegawai pada Bappeda Kabupaten Pesawaran.

.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran menurut Bidang Tugas
Pada Unit Kerja tahun 2017

No.	Bidang Tugas	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang PBB dan BPHTB	1
4.	Kepala Bidang Pajak Daerah Lainnya	1
5.	Kepala Bidang Pembukuan dan Pelaporan	1
6.	Sub Bagian Umum	1
7.	Sub Bagian Keuangan	1
8.	Sub Bagian Perencanaan	1
9.	Kasi Pendapatan dan Pendaftaran	1
10.	Kasi Perhitungan dan Penetapan	1
11.	Kasi Penerimaan dan Penagihan	1
12.	Kasi Pengendalian dan Operasional	1
13.	Kasi Pembukuan	1
14.	Kasi Pelaporan	1
15.	Staf	53
	Jumlah	67

Sumber : Bapeda Kabupaten Pesawaran 2017

Tabel 1.1 diatas merupakan jumlah pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran menurut bidang tugas pada unit kerja. Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang menjabat sebagai kepala berjumlah 14 pegawai. Dan 53 pegawai sebagai staf. Dengan jumlah keseluruhan pegawai 67 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bapeda Kabupaten Pesawaran, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai secara umum dapat dikatakan belum sangat baik. Dimana standar ukuran penilaian kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran didasarkan pada penggabungan nilai

SKP (Sasaran Kerja Pegawai) menggunakan rumus capaian SKP berupa aspek kuantitas, kualitas, dan waktu. Dengan penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian menggunakan bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Sehingga diperoleh hasil penilaian kinerja pegawai yang telah terangkum sebagai berikut. (ditunjukkan pada tabel 1.2)

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Nilai, Kategori dan Jumlah
Pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran Tahun 2016

No.	Nilai	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1.	91-100 (A)	Sangat Baik	29	43,2
2.	76-90 (B)	Baik	21	31,3
3.	61-75 (C)	Cukup	10	15
4.	51-60 (D)	Kurang	7	10,5
5.	50 – kebawah (D)	Buruk	-	-
Jumlah			67	100

Sumber : Bapeda Kabupaten Pesawaran 2016

Dilihat dari tabel 1.2 diatas merupakan data penilaian kinerja pegawai berdasarkan nilai, kategori dan jumlah pegawai tahun 2016, data diatas menunjukkan masih ada pegawai yang memiliki penilaian kinerja di kategori kurang sebanyak 7 pegawai. Sedangkan pada kategori sangat baik berjumlah 29 pegawai. Hal ini menerangkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran sudah baik, namun belum sangat baik karena masih ada beberapa pegawai yang mendapat nilai dengan kategori kurang. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui hasil pekerjaan para pegawai. Berapa banyak pekerjaan yang selesai dan berapa banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai jadwal selama periode tertentu.

Sependapat dengan Mangkunegara (2011, p.67) yang menyebutkan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robert L.Mathis yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama. Menjadi tolak ukur peneliti dalam mengukur kinerja di Bapeda Kabupaten Pesawaran.

Secara kualitas, pekerjaan yang dihasilkan pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran masih dibawah standar penyelesaian yang baik. Begitu pula dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal. Ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target realisasi program kegiatan yang ditetapkan oleh Bapeda Kabupaten Pesawaran. (ditunjukkan pada tabel 1.3). Berikut tabel kinerja berdasarkan target realisasi program kegiatan Bapeda Kabupaten Pesawaran yang ditunjukkan melalui hasil kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai.

Tabel 1.3
Realisasi Program Kegiatan Bapeda Kabupaten Pesawaran
Periode 1 Januari s.d 30 Desember 2016

Program	Target/ Anggaran	Realisasi	Keterangan
Pendapatan Daerah	1.345.593.087.410	1.181.930.288.439	Tidak Tercapai
Pendapatan Asli Daerah	53.493.336.600	39.616.596.304	Tidak Tercapai
Pajak	12.850.000.000	12.939.031.802	Tercapai
Retribusi	2.459.500.000	1.678.918.601	Tidak Tercapai
Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	267.850.000	262.210.495	Tidak Tercapai
Lain-lain Pendapatan Asli Daerah	37.915.986.600	24.736.435.405	Tidak Tercapai

Sumber : Bapeda Kabupaten Pesawaran 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dari keenam program kegiatan yang ditetapkan oleh Bapeda Kabupaten Pesawaran hanya satu program saja yang realisasinya mampu mencapai target 100% yaitu program pajak. Empat dari lima program tidak mampu mencapai target yang diharapkan oleh Bapeda Kabupaten Pesawaran. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai. Dalam kaitannya, masalah ini tentunya harus segera dibenahi agar tujuan yang menjadi sasaran instansi dapat terlaksana dengan baik. Masalah lainnya diketahui dari segi ketepatan waktu, banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pengetahuan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, sesuai dengan indikator kinerja tentang keandalan. Terdapat beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga disebabkan karena kemampuan bekerjasama antar pegawai masih kurang.

Ada banyak faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Salah satunya komitmen dan kepuasan kerja. Menurut Mathieu and Zajac dalam L. Tobing (2009) Komitmen (*commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan sikap (*attitude*). Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*).

Menurut Hasibuan dalam Muslih (2011) Komitmen Organisasi adalah loyalitas atau keterkaitan seseorang terhadap instansi dalam bentuk usaha dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi pegawai maupun instansi. Berdasarkan indikator yang digunakan menurut Allen dan Meyer dalam Suprana (2012) yaitu : rasa bangga, kebutuhan akan pekerjaan, rasa kepemilikan (rasa ikut memiliki), peluang kerja sedikit dan loyalitas. Terdapat beberapa masalah yang muncul, informasi yang diberikan oleh

kepala Bapeda Kabupaten Pesawaran diketahui bahwa pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga menyebabkan rasa ikut memiliki yang ada dalam diri pegawai terhadap instansi rendah. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer dalam Muslih (2011) keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi menunjukkan kuatnya keinginan pegawai untuk terus bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Selain itu, kebutuhan akan pekerjaan saat menjadi kebutuhan yang paling utama bagi setiap pegawai, hal ini yang menjadi peluang kerja yang ada dirasa sedikit. Pada tingkat loyalitas pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran dapat dikatakan belum baik, dilihat dari masih tingginya tingkat absensi pegawai yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang kurang. Berikut peneliti menyertakan data rekapitulasi pegawai kehadiran pegawai yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Tingkat Presensi Bapeda Kabupaten Pesawaran Tahun 2016.

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Absen (orang)	Jumlah Hadir (hari)	Absensi Rate (%)
Januari	21	67	1407	18	1389	1,28
Februari	20	67	1340	24	1316	1,80
Maret	22	67	1474	20	1454	1,36
April	21	67	1407	15	1392	1,07
Mei	20	67	1340	10	1330	0,75
Juni	22	67	1474	18	1456	1,23
Juli	21	67	1407	16	1391	1,14
Agustus	22	67	1474	14	1460	0,95
September	22	67	1474	22	1452	1,50
Oktober	21	67	1407	20	1387	1,43
Nopember	22	67	1474	16	1458	1,09
Desember	21	67	1407	14	1393	1,00
Rata-rata						1,21

Sumber : Bapeda Kabupaten Pesawaran 2016

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, menunjukkan tingkat absensi pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran pada tahun 2016. Dengan rata-rata absensi 1,21%, terlihat bahwa tingkat absensi sedikit melebihi dari ketentuan yang diberlakukan dalam peraturan organisasi yaitu sebesar 1%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan februari dengan tingkat absensi mencapai 1,80%. Dengan toleransi yang telah diberlakukan maksimal 3 kali absen. Ketidakhadiran disebabkan oleh adanya pemberian jatah libur berupa izin, sakit, cuti maupun kepentingan lain seperti dinas luar.

Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, dan meningkatnya kelambanan kerja (Allen dan Meyer dalam Mulyanto, 2009). Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal. Penelitian terdahulu maupun terkini, mendukung hubungan positif antara komitmen organisasi dan keluaran yang diharapkan. Seperti kinerja yang tinggi, turn over yang rendah dan tingkat absensi yang rendah (Luthans dalam Nuraeni dan Ekawati, 2013). Menurut Al Husami (2008) kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) menurut Handoko dalam Muslih (2011) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu kepuasan kerja yang tinggi untuk pegawai harus dapat dipenuhi oleh instansi. Namun tingkat kepuasan kerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran dapat dikatakan terbilang rendah. Berdasarkan indikator yang digunakan menurut Luthans dalam Uzzah dan Wayan (2016) yaitu, kondisi pekerjaan, gaji, pengawasan (supervisi) dan hubungan dengan rekan kerja. Menjadi tolak ukur peneliti dalam mengukur kepuasan kerja

pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran. Terkait fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja di Bapeda Kabupaten Pesawaran adalah kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Sesuai dengan indikator kepuasan kerja tentang supervisi dan hubungan dengan rekan kerja. Yang menyebabkan pekerjaan menjadi sulit terselesaikan. Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang harus menjadi perhatian instansi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya kompensasi yang diterima. Dari 38 pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran yang masih berstatus Honorer, gaji yang diterima dirasa kurang mencukupi kebutuhan yang mereka miliki.

Selain itu dalam aspek kondisi kerja, pegawai merasa ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Sudah barang tentu pegawai merasa bosan dan juga penat dalam bekerja, Sehingga ini menjadi penyebab timbulnya perasaan yang kurang puas dalam bekerja di dalam diri pegawai. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun jasa itu penting. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap organisasi, kepuasan kerja akan berperan memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Mulyanto, 2009)

Selain kedua faktor diatas, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Hendri Rosa (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan menurut Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015) yaitu penerangan (cahaya), suhu udara (sirkulasi udara), kebisingan dan keamanan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bapeda Kabupaten Pesawaran, didapat masalah mengenai lingkungan kerja seperti penataan ruang terkait penerangan (cahaya) baik dari segi cahaya matahari maupun cahaya listrik. Dimana pancaran cahaya yang masuk dirasa kurang pas, menyebabkan cahaya yang ada menjadi kurang tepat. Sehingga mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupula dengan sirkulasi udara yang dirasa masih perlu pembaruan karena kurangnya poHon atau tanaman sekitar kantor untuk membuat udara menjadi lebih segar. Kebisingan juga terjadi di lokasi ruangan kerja yang dekat dengan jalan yang dapat mengganggu konsentrasi para pegawai.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja diatas, kondisi non fisik dapat dilihat dari segi keamanan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Keamanan di Bapeda Kabupaten Pesawaran dijaga oleh satpam yang bertugas secara bergantian (shift). Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal (Dwi Agung, 2013). Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Hendri rosa tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PTPN VI Unit Ophir Sariak, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran ?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran ?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

a. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran.

b. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bapeda Kabupaten Pesawaran.

c. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Bapeda Kabupaten Pesawaran yang beralamat di di Jl. Raya Kedondong, Way Layap Kec Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung.

d. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian adalah bulan Desember 2016 s.d.Oktober 2017.

e. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan, menganalisa dan menguji Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran
2. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran.
3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran
4. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Bapeda Kabupaten Pesawaran

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat bagi instansi
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan yang berguna sebagai pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan pengoptimalan kinerja pegawai dimasa yang akan datang dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan dasar evaluasi kinerja.
2. Manfaat bagi pembaca
Penelitian ini dijadikan sebagai sumber referensi tambahan bagi pembaca dan pihak lain sebagai bahan informasi serta rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
3. Manfaat bagi penulis
Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu mengembangkan kemampuan maupun menambah wawasan penulis terkait dengan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang mengenai hubungannya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta lingkungan kerja serta dengan kinerja pegawai. Dengan latar belakang tersebut. Selanjutnya bab ini menjelaskan tentang tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai, serta terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan variabel penelitian dan definisi operasional penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan populasi dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya menerangkan metode analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variabel independen. Bab ini juga menjelaskan statistik deskriptif variabel dan hasil analisis data yang terdiri dari pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV. Dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN