

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang bagaimana keinginan pekerja untuk tetap bertahan dalam instansi baik dimasa sekarang maupun hingga di masa depan dengan berbagai alasan dan tujuan. Komitmen dapat terbentuk karna adanya keterikatan antara pegawai terhadap organisasinya melalui ikatan emosional serta keterikatan lainnya. Robbins dan Judge dalam Nurandini (2014) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan pegawai memihak kepada instansi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam instansi tersebut. Dengan kata lain, Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi instansi.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi, 2011). Seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson dalam Muslih (2011) komitmen organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai untuk tetap ada didalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja.

Menurut L. Tobing (2009) komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk dapat menciptakan komitmen kepada

pegawai hendaknya instansi harus lebih memperhatikan apa yang menjadi nyaman bagi pegawainya serta menjalin hubungan yang baik. Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dengan instansi sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam instansi dan menerima nilai-nilai dalam instansi.

2.1.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Faktor lain menurut Robbins dan Judge dalam Nurandini (2014) diungkapkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi

Adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

2. Karakteristik Pribadi

Terbagi kedalam dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Dimana variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan pada variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

3. Pengalaman Berorganisasi

Tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Suprana (2012) menerangkan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. Rasa Bangga

Ikatan emosional antara pegawai dengan instansi yang kuat mengenai perasaan senang dan bangga menjadi salah satu bagian dari instansi.

2. Kebutuhan akan pekerjaan

Setiap manusia memiliki keinginan untuk dapat mencapai pencapaian tertinggi dalam hidupnya, kebutuhan ekonomi merupakan salah satu dari sekian kebutuhan yang penting. Mendapat pekerjaan yang layak dirasa akan dapat menunjang kehidupan kearah yang lebih baik.

3. Peluang kerja sedikit

Persaingan yang semakin ketat saat ini membuat manusia harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas diri, peluang kerja yang dirasa sulit akan membuat pegawai berfikir ulang untuk meninggalkan instansi.

4. Loyalitas

Merupakan suatu hal yang bersifat emosional yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

5. Rasa kepemilikan

Perasaan memiliki instansi yang dirasakan oleh pegawai, sehingga mereka berniat untuk terus menjaga keutuhan instansi nya.

2.1.4 Komponen Komitmen Organisasi

Studi Allen dan Meyer dalam Ekawati dan Nuraeni (2013) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu :

1. *Affektive Commitment*

Komitmen afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen Berkelanjutan muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

3. *Normative Commitment*

Komitmen Normatif timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen

terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

2.2 Konsep Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk dapat memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Menurut Tjihno Windryanto dalam Suwardi (2011) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Menurut Luthans (2006, p.243) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja memberikan dampak baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selaras dengan yang diungkapkan oleh Robbins dalam Suwardi (2011) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Hasibuan dalam Uzzah dkk (2016) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan pegawai. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Muslih (2011) mengemukakan bahwa ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi ini merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidaknya keadilan. Komponen utama dalam teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai

terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut, demikian juga sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas jika kebutuhannya tidak terpenuhi .

4. Teori Dua Faktor (*Two Faktor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies dan dissatisfied*. *Satisfies* adalah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, kesempatan mendapatkan penghargaan. Sedangkan *dissatisfied* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang meliputi gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, status dan kondisi kerja.

2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011, p.120) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat , kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, p.203) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

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

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan, menurut Luthans dalam Uzzah dan Wayan (2016) berikut merupakan indikator kepuasan kerja yang terdiri dari :

a. Kondisi Pekerjaan

Dimensi ini mengungkapkan tentang bagaimana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan dalam diri seseorang. Dalam hal ini meliputi pemberian tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima atas balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan. Dimana upah yang diterima dirasakan sesuai dengan harapan dan tingkat beban pekerjaan itu sendiri. Dimensi gaji dapat menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai apabila diberikan dengan kesesuaian.

c. Pengawasan (Supervisi)

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada pegawai.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Manusia merupakan makhluk social yang pada dasarnya membutuhkan orang lain dalam segala aspek kehidupan, seperti dalam lingkungan pekerjaan. Berhubungan baik dengan rekan kerja membuat kinerja pegawai lebih baik, saling mendukung dan membantu satu sama lain.

2.3 Konsep Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu instansi, lingkungan kerja merupakan hal pertama yang perlu diperhatikan. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Kehidupan manusia pada hakekatnya tidak akan terlepas dari

berbagai kondisi yang ada disekitarnya. Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung (2013) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan pegawai dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, sehat dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015, p.189) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitasnya karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak yang positif terhadap pegawai. Namun sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Pramudyo dalam Hendri Rosa (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Wulan (2011) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai berupa pusat kerja, kursi, meja, computer dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai, seperti kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh instansi. Untuk dapat meminimalisir pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, hendaknya instansi mempelajari manusia secara fisik maupun tingkah lakunya sebagai dasar dalam menetapkan kondisi lingkungan kerja yang sesuai bagi pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai. Memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja akan berdampak pada rasa nyaman pegawai berada di dalam lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu :

- a. Struktur kerja.
- b. Tanggung jawab.
- c. Kerjasama antar kelompok.

- d. Perhatian dan dukungan pemimpin.
- e. Kelancaran komunikasi.

Sebaiknya instansi dapat memperhatikan kedua jenis lingkungan diatas, karna keduanya saling berkaitan tidak dapat dipisahkan begitu saja. Biasanya instansi hanya memperhatikan salah satu dari jenis lingkungan kerja di atas, hal ini seharusnya dapat dipertimbangkan kembali karna lebih baik keduanya dapat dilakukan secara maksimal. Agar mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat tercapainya sebuah tujuan instansi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak Faktor yang mempengaruhi bagaimana terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini merupakan beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015) yang dapat mempengaruhi terbenuhnya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang baik, tidak terlalu menyilaukan. Namun kurangnya penataan cahaya yang baik akan menimbulkan berbagai kesalahan sehingga pekerjaan akan melambat, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien nya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dihubungkan atau dipengaruhi oleh temperature udara, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup sebagai proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adlah kebisingan, yaitu bunyi yang mengganggu. Terutama apabila bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kurangnya kosentrasi para pekerja, sehingga mengakibatkan kurang efisiensi dalam produktivitas kerja. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebgian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit

7. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerjadapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu diperhatikan kembali. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015) Lingkungan kerja memiliki indikator-indikator yang dapat diukur yaitu :

a. Penerangan (cahaya)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang baik, tidak terlalu menyilaukan. Namun kurangnya penataan cahaya yang baik akan menimbulkan berbagai kesalahan sehingga pekerjaan akan melambat, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien nya

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu udara (Sirkulasi Udara)

Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja. Keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat dari lelahnya setelah bekerja.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang mengganggu. Terutama apabila bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kurangnya konsentrasi para pekerja, sehingga mengakibatkan kurang efisiensi dalam produktivitas kerja. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM)

2.4 Konsep Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari pegawai yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut pegawai, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Menurut Riva'i dalam Hendri Rosa (2015) Kinerja adalah perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasibuan (2006, p.160) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Menurut Flippo dalam Suwardi (2011) Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hendri Rosa (2015) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan instansi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Dimana aspek sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Maka hasil dari penilaian dapat terlihat kinerja instansi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam instansi dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Kinerja pegawai perlu

dievaluasi kembali secara berkala untuk proses pengembangan baik dalam hal instansi maupun dalam hal pegawainya. Menurut Handoko dalam Mulyanto (2009) Manfaat yang dapat dipetik adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja, yang berarti umpan balik terhadap pelaksanaan kerja akan memperbaiki kegiatan dan prestasi kerja pegawai.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, yang maksudnya membantu para pengambil keputusan untuk menentukan perbaikan penggajian, pemberian bonus dan sebagainya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan promosi, menentukan pemberian penghargaan berupa promosi atau transfer pegawai.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yang diukur dari prestasi kerja para pegawai
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Penyimpangan proses staffing, akan diketahui dari prestasi kerja para pegawai yang baik dan jelek.
- g. Tantangan eksternal, akan dapat diketahui dari penilaian prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil tindakan untuk mengatasinya

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011, p.134) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia cenderung akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karna itu, sebaiknya instansi perlu menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi suatu kondisi yang mampu mendorong

pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan instansi. Dimana sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.4.4 Indikator Kinerja

Menurut menurut Robert L. Mathis (2006, p.378) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai:

a. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah pekerjaan dan aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

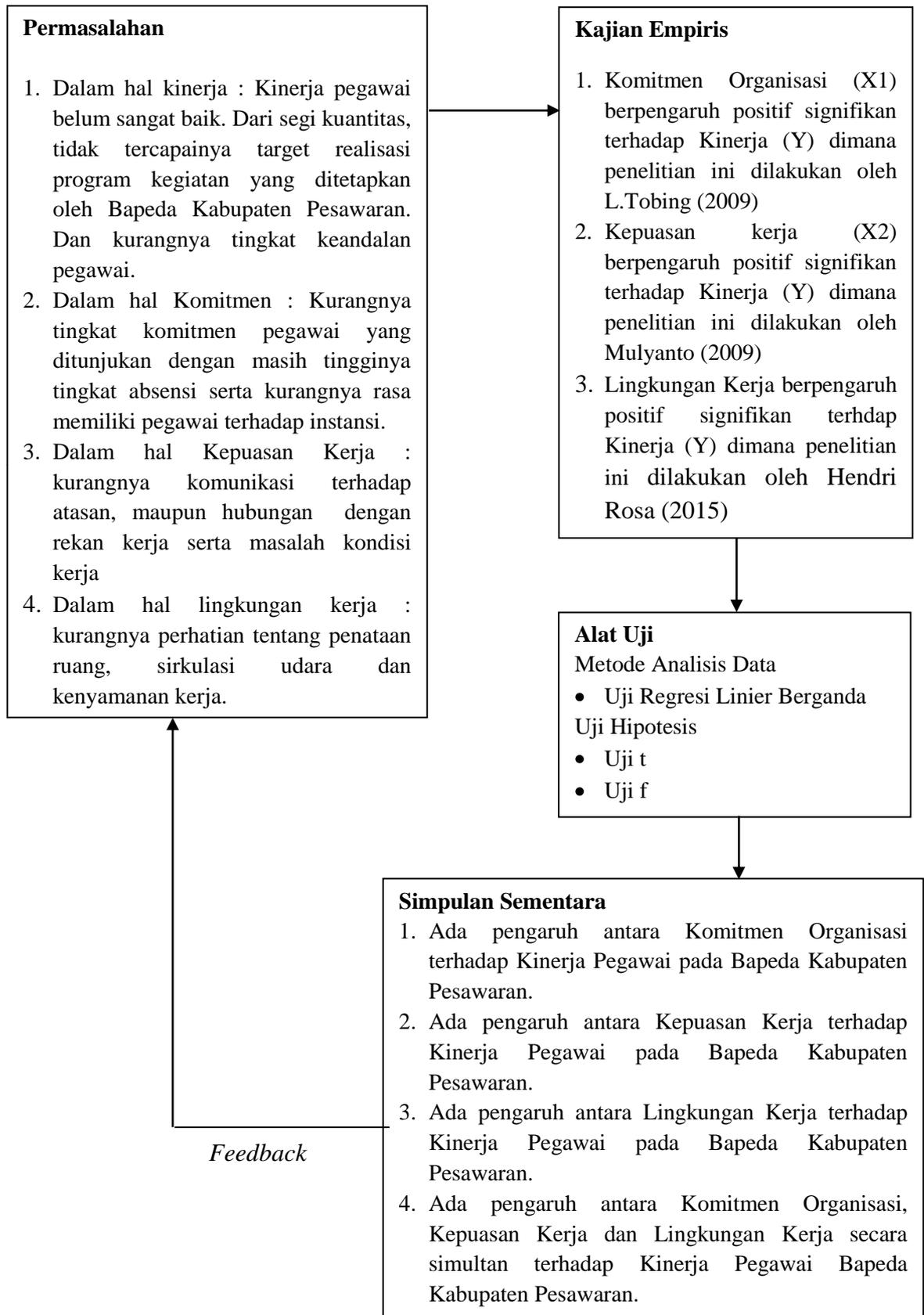
d. Ketepatan Waktu

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja dan menyelesaikan tiap pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Hasil uji t (parsial) menjelaskan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Suwardi dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,636, atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan pegawai dan komitmen organisasional sebesar 63,6%.
Hendri Rosa (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PTPN VI Unit Ophir Sariak	Pengujian Hipotesis dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,384 dan nilai signifikansi 0,003 (<0,005)
Uzzah dan Wayan (2016)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Bina Centra suwakarsa
Muslih (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan kedua variabel tersebut secara parsial terhadap kinerja pegawai

Penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Kajian hasil penelitian terdahulu diatas memuat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan maksud untuk menghindari duplikasi. Hasil penelitian diatas sebagai pendukung bahwa variabel yang peneliti lakukan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran yang ada di dalam penelitian ini.

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson dalam Muslih (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja (*Turnover*). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, rasa bangga terhadap organisasi, dan merasa berkewajiban untuk memajukan organisasinya serta lebih mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Arina Nurandini (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yaitu :

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran.

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai dan persepsi yang ada dalam dirinya. Menurut Tjihno Windryanto dalam Suwardi (2011) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada beban sehingga berdampak pada kinerjanya yang akan meningkat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN III di Sumatera Utara. Maka hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yaitu :

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran.

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Hendri Rosa (2015, p.189) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi pegawai sehingga pencapaian kinerjanya semakin maksimal., namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rosa (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PTPN VI Unit Ophir Sariak.

Maka hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yaitu :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran.

2.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Robbins dan Judge dalam Nurandini (2014) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang perlu dicapai sebelum seorang pegawai memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sehingga membuat para pegawai lebih maksimal dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja (Muslih, 2011) serta penelitian tentang lingkungan kerja yang dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh Hendri Rosa (2015). Maka hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai yaitu :

H4 : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Bapeda Kabupaten Pesawaran