

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Suwatno & Priansa (2018), Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam hal pekerjaan menurut ukuran yang berlaku serta selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai yang berperan aktif untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja ini akan menentukan seberapa jauh kemampuan pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur, serta secara bersama-sama ditetapkan sebagai acuan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai atau *employee performance* adalah hasil dari tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Sedangkan pendapat dari

Hasibuan & Bahri (2018), mengenai *Performance*/kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dikerjakan dengan baik, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing atas tugas yang dikerjakan. Sehingga tercapainya tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai definisi kinerja pegawai diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan penilaian hasil pekerjaan atas tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai yang telah melaksanakan tugas tanggung jawab yang dibebankan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Teori Kinerja Pegawai**

Menurut teori kinerja Gibson (1987) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai memenuhi tuntutan pekerjaan, setiap pegawai yang memenuhi tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan juga faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

#### 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*reality*) berupa (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan serta pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk posisi jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

#### 2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai akan situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif (*pro*) terhadap

situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta kondisi kerja.

#### **d. Dimensi Kinerja**

Menurut Robbins (2006) dalam Yang dkk (2020), mengemukakan adanya lima dimensi untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

##### **1) Kualitas (*quality*)**

Kualitas diukur mengacu pada persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) pegawai. Kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, sehingga pada gilirannya dapat melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis.

##### **2) Kuantitas (*quantity*)**

Kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai selama jangka waktu tertentu. Hal ini dilihat dari kecepatan menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu sehingga menghasilkan hasil kerja pegawai.

3) Ketepatan waktu (*pomptnees*)

Ketepatan waktu diukur dari seorang pegawai bisa menangani pekerjaannya di awal waktu yang telah ditentukan, dan memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas (*effectiveness*)

Efektivitas diukur berdasarkan berhasil tidaknya usaha untuk memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi) guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

5) Kemandirian (*independence*)

Tingkat seorang pegawai yang nantinya dapat mengaplikasikan fungsi kerjanya disebut sebagai kemandirian yang dapat diukur.

**e. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) dalam Rakhmalina (2021), adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Seorang pegawai yang memiliki kualitas kerja terbilang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas sehingga bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Adapun kualitas kerja seorang pegawai ditentukan dari ketelitian,

kerapian, keterkaitan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan

2) Kuantitas kerja

Seorang pegawai menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas tugas terlaksana dengan baik serta sepadan dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Seorang pegawai dapat bertanggung jawab akan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang telah digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari. Selain itu juga dapat menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima, mematuhi, dan melaksanakan pekerjaannya.

4) Kerjasama

Hasil kerja tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di antara semua pegawai yang ada.

5) Inisiatif pegawai

Pegawai melaksanakan pekerjaan serta dapat memecahkan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan

sehingga menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

## **2. Karakteristik Individu**

### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah Setiap pegawai yang berada di suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda antara satu sama lain. Karakteristik itu sendiri merupakan sifat atau ciri sedangkan individu adalah perorangan, orang-seorang (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018). Sedangkan Adamy (2016), menyatakan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak lepas dari faktor perilaku pada diri seorang pegawai. Dalam hal ini, karakteristik individu dibentuk berdasarkan dari kepribadian dan pengalaman yang dimiliki pegawai sehingga dapat berbeda dengan orang lain.

Menurut Tambingon dkk (2019), dalam menjalankan suatu pekerjaan karakteristik individu memiliki pengaruh yang penting. Ada banyak kasus dimana pegawai memiliki kepribadian negatif atau buruk dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kinerja pegawai. Karakteristik individu merupakan hal yang terbukti nyata adanya, karena disetiap instansi pasti memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Adapun pengertian dari pegawai adalah orang yang mempertahankan eksistensinya dalam memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usahanya kepada instansi.

Menurut Makmuri (2014) dalam Hedar (2021), menyebutkan manusia dalam bertingkah laku baik atau buruk ditunjukkan oleh empat variabel yaitu karakteristik biografik, kemampuan, *personality*, serta proses belajar. Terkait dengan karakteristik biografik yang ada pada diri pegawai dapat berupa jenis kelamin, umur, pendapatan, status perkawinan, jumlah anggota keluarga, ataupun senioritas. Sedangkan menurut Rahman (2013) dalam Kridharta & Rusdianti (2017), mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menggambarkan perbedaan pegawai. Perbedaan dari diri pegawai berdampak ke dalam dunia kerja yang akan mempengaruhi motivasi dan kinerja setiap pegawai. Hal yang dapat ditunjukkan dari perbedaan pegawai terlihat melalui motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi tugas sampai selesai, memecahkan masalah yang sedang terjadi, ataupun cara menyesuaikan perubahan yang erat kaitannya dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan karakteristik individu adalah perilaku yang melekat dimiliki setiap pegawai yang karakternya berbeda antara satu sama lain serta dibentuk oleh kepribadian diri seorang pegawai. Sehingga perbedaan yang ada dalam diri setiap pegawai akan berdampak pada kinerja individu.

## **b. Faktor-faktor Karakteristik Individu**

Menurut Rivai dkk (2017), terdapat faktor-faktor karakteristik individu yang terdiri dari :

### 1) Usia

Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan makin tuanya usia seorang pegawai. Namun hal tersebut belum tentu terbukti, karena banyak pegawai yang sudah tua masih tetap energik. Memang diakui bahwa ketika pegawai di usia muda akan lebih produktif dibandingkan pada usia tua.

### 2) Jenis kelamin

Sebagai makhluk hidup yang diciptakan, manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Terdapat pendapat, menerangkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun ada juga pendapat menerangkan bahawa adanya perbedaan laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini jenis kelamin, diasumsikan bahwa adanya perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

### 3) Status perkawinan

Umumnya pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Karena adanya status perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu bertambahnya tanggung jawab kepada keluarga, pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai nilainya akan lebih berharga dan lebih penting.

### 4) Masa Kerja

Pengalaman yang dimiliki oleh pegawai lebih banyak dibandingkan rekan kerja yang lain menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih lama, sehingga seringkali masa kerja atau pengalaman kerja sebagai pertimbangan bagi instansi menemukan pekerja.

## **c. Indikator Karakteristik Individu**

Indikator karakteristik individu menurut Robbins (2012) dalam Mahayanti & Sriathi (2017), sebagai berikut :

### 1) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas di tempat kerja sebagai tanggung jawab yang perlu dilakukan.

2) Nilai (*value*)

Nilai pegawai berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, menyenangkan atau dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual, serta waktu yang ada untuk keluarga.

3) Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

4) Minat (*interest*)

Minat merupakan sikap yang membuat pegawai merasa senang tentang objek, situasi, ataupun ide tertentu.

5) Pendidikan

Pendidikan merupakan tingkat pendidikan seorang pegawai yang dapat mempengaruhi pola pikir, nantinya juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai berdasarkan tuntutan pekerjaan.

6) Kebutuhan

Segala hal yang diperlukan oleh manusia untuk dapat menyejahterakan hidupnya adalah pengertian dari kebutuhan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Farida & Hartono (2016), berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan tersebut melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja pegawai serta mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dari itu lingkungan kerja yang terlihat segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Busro (2017), lingkungan kerja diartikan sebagai tempat organisasi berada, serta tempat dimana seluruh pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan dilengkapi berbagai sarana dan prasarana untuk membantu pencapaian visi dan misi, ataupun tujuan organisasi.

Menurut Bambang (2011) dalam Adha dkk (2019) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang ada, mendukung dalam penyelesaian tugas yang diberikan maka pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh serta menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai ataupun tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga

tercipta kinerja pegawai yang rendah. Sedangkan menurut Nitisemito (2014) dalam Burhannudin dkk (2019), berpendapat bahwa tercapainya tingkat efisiensi kinerja diwujudkan dari kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada di ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar lingkungan pegawai yang dapat memberikan pengaruh dirinya dan pekerjaannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga apabila lingkungan kerja mendukung maka tercapainya tujuan berdasarkan visi dan misi organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### ★ 1) Penerangan/Cahaya

Cukupnya cahaya yang dapat masuk ke dalam ruang kerja setiap pegawai di suatu instansi guna mendapatkan kelancaran kerja disebut sebagai penjelasan mengenai penerangan. Cahaya yang dibutuhkan oleh pegawai tidak terlalu terang namun juga tidak terlalu gelap, artinya penerangan yang ada harus sesuai. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai dapat

meminimalisir kesalahan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih teliti.

2) Pertukaran udara

Apabila terdapat *temperature* udara yang terlalu panas bagi pegawai akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja sehingga menimbulkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, pertukaran udara yang cukup merupakan hal penting harus diperhatikan. Terutama suhu udara terasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Kebisingan

Suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh pegawai. Pegawai akan merasa terganggu akan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja apabila terdapat suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan.

4) Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan tempat dimana pegawai bekerja, dapat membawa dampak yang mempengaruhi konsentrasi serta kenyamanan pegawai. Lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah berserakan dan tidak menimbulkan bau tidak sedap, dapat mempengaruhi konsentrasi dan

kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5) Keamanan kerja

Aspek penting yang harus diperhatikan oleh instansi adalah keamanan kerja. Pegawai merasakan tenang dalam bekerja apabila suasana kerja yang aman sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

6) Warna

Adanya pewarnaan yang serasi disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja serta didukung oleh fasilitas yang memadai di tempat kerja, dapat membawa dampak positif nyaman dan menyenangkan bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**c. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik ada di sekitar tempat bekerja, baik itu secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik yang sebenarnya berhubungan langsung dengan para pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan lainnya).
- b) Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi pegawai (misalnya temperatur, kelembaban, ventilasi udara, pencahayaan, warna, kebisingan, dan lain-lain).

2) Lingkungan non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik terbagi dalam:

a) Kenyamanan

Kenyamanan sangat perlu didapatkan oleh setiap pegawai dalam setiap aktivitasnya. Kondisi pegawai dimana merasa dihargai, aman, senang dan tidak ada beban pikiran.

b) Hubungan baik dengan atasan

Terdapat interaksi serta terciptanya hubungan yang harmonis dengan atasan.

c) Hubungan antar pegawai

Terdapat komunikasi yang baik dalam menjalin hubungan antar sesama rekan kerja.

#### **d. Indikator Lingkungan kerja**

Sedarmayanti (2011) dalam Adha dkk (2019), menyebutkan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Penerangan

Intensitas pencahayaan yang masuk ke dalam suatu ruangan dapat membantu pegawai memperlancar kegiatan kerjanya. Oleh sebab itu diperlukan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Keamanan kerja

Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja apabila keamanan ditempat kerja yang baik, maka keamanan perlu diperhatikan dengan memanfaatkan satpam.

3) Kondisi Kerja

Pengaturan tata ruang kerja untuk memudahkan pegawai dalam berinteraksi sosial dengan sesama pegawai yang lain.

★ 4) Hubungan antar pegawai dan pimpinan

Terdapat interaksi yang baik antar pegawai dan pimpinan yang mampu membuat atmosfer kerja terlihat baik.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai dapat membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan pegawai merasa betah berada di kantor. Oleh sebab itu, warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan pegawai.

#### **4. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Wahyudi & Salam (2020), berpendapat bahwa komitmen adalah sikap dan perilaku pegawai yang sudah melekat sejak awal serta sejalan dengan nilai dan norma organisasi. Misalnya pegawai yang memiliki sikap jujur, bertanggung jawab, amanah, mematuhi ketentuan dan ketetapan, fokus dan konsisten dalam mengerjakan tugas. Dari semua sikap dan perilaku pegawai merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai maupun calon pegawai. Sehingga dengan adanya komitmen dalam diri seorang pegawai dapat berkontribusi pada tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Membangun komitmen itu mudah dan sulit. Mudah disini artinya setiap pegawai bisa melakukannya, tetapi tidak semua pegawai benar-benar serius mau melakukannya. Sedangkan arti dari sulit, pegawai dibutuhkan keyakinan dan usaha yang maksimal dalam mengalahkan kelemahan jiwa, dan dapat diketahui bahwa tidak ada obat malas sehingga pegawai langsung mau menjadi optimis dan lain sebagainya.

Hal yang menarik untuk dikaji secara mendalam adalah komitmen organisasi. Dapat dijelaskan bahwa komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap tugas yang dibebankan, maka akan menumbuhkan

kesadaran serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, komitmen dijadikan sebagai bagian terpenting dalam suatu instansi serta memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai di dalam suatu instansi tersebut (Lubis & Jaya, 2019).

Menurut sagala (2013) dalam Lubis & Jaya (2019), menjelaskan Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi akan bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Artinya komitmen sebagai keputusan pegawai dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas. Pegawai yang telah berkomitmen tentu tidak akan ragu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Sinambela (2019), mengemukakan pengertian dari komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat seorang pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi, pegawai berupaya serta berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Hal ini termasuk cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang pada dasarnya menempatkan misi organisasi diatas kepentingan pribadi.

Menurut Andre & Hermanto (2021), kualitas pegawai memiliki pengaruh yang kuat akan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan pegawai mempunyai komitmen akan organisasi, memiliki potensi untuk memperbaiki

kinerja baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Dengan pegawai berkontribusi secara maksimal serta sukarela demi memajukan organisasi, maka pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga para pegawai akan berusaha mencapai tujuan organisasi serta menjaga nilai yang ada pada organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan pegawai dalam kesadaran penuh menerima tujuan dan nilai organisasi sehingga dapat bertanggung jawab terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan dengan menempatkan misi organisasi di atas kepentingan pribadi serta pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap beradap di organisasi.

#### **b. Teori Komitmen Organisasi**

Kajian teori tentang komitmen organisasi yang lebih luas dan komprehensif dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2015), teori ini berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan anggota organisasi untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Sebagai pegawai yang berada di organisasi, dalam menjalankan aktivitas kegiatannya senantiasa konsisten dengan visi dan misi organisasi tempat pegawai mengabdikan diri.

### **c. Manfaat Komitmen Organisasi**

Manfaat dari komitmen organisasi menurut Juniarari (2011) dalam Sinambela (2019) yaitu :

- 1) Pegawai yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi, memiliki kemungkinan untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Pegawai memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi sekarang dan bisa terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Pegawai secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Steers & Porter (1983) dalam Yusuf & Syarif (2017) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Karakteristik individu, faktor ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, *motivation* dan *personal values*.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, termasuk tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi sosial, identifikasi tugas serta umpan balik.

3. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, sifat atau karakteristik pimpinan serta cara pengambilan keputusan dan juga kebijakan.
4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang pegawai dengan berbagai aspek didalamnya yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai.

**e. Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator dalam penelitian komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Sinambela (2019), sebagai berikut :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional pegawai, identifikasi, dan partisipasi pegawai di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif sebagai proses perilaku dimana pegawai memikirkan hubungan mereka dengan organisasi dalam hal keselarasan nilai dan tujuan. Pada level ini merupakan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi.

2) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif, merupakan bagaimana perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif adalah hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh mana pegawai merasa memiliki kewajiban. Keinginan pegawai untuk bertahan atas dasar

tanggung jawab, tugas, loyalitas, dan kewajiban moral. Komponen normatif ini mungkin berasal dari budaya individu atau etika kerja individu, karena pegawai merasa bertanggung jawab untuk tetap berada di organisasi didasarkan pada kewajiban.

3) Komponen *continuance (continuance commitment)*

Komponen *continuance* berdasarkan pada persepsi pegawai tentang menanggung kerugian yang akan dihadapi jika pegawai meninggalkan organisasi. Pegawai berpikir seperti itu, disebabkan karena pegawai membutuhkan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai keinginan pegawai untuk bertahan di organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar. Biaya-biaya tersebut ditunjukkan dalam dua cara yang berbeda :

(1) Ketika individu memperoleh posisi atau kedudukan dalam organisasi, seiring meningkatnya masa jabatan pegawai maka mereka sudah memiliki keuntungan seperti program pensiun, rasa solidaritas, ikatan kekeluargaan, senioritas dan lain-lain.

(2) Individu mungkin merasa bahwa mereka harus tetap tinggal untuk bekerja di organisasi sekarang karena mereka tidak punya pilihan lain atau tidak memiliki alternatif pekerjaan lain.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Desyinta, (2019) Jurnal Manajemen Maker Vol. 5 No. 1 Juni 2019 ISSN : 2502-4434	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> <b>2. Lingkungan Kerja</b>	<b>1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> <b>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
2.	Ginancar & Berliana, (2021) Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3 No. 4 Juli 2021 Hlm 430-435 ISSN : 2622-9935	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : <b>1. Komitmen Organisasi</b>	<b>1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
3.	Iskandar, (2017) Jurnal Katalogis Vol. 5 No. 1 Januari 2017, Hlm 67-79 ISSN: 2302-2019	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : <b>1. Karakteristik individu</b> <b>2. Beban Kerja</b> <b>3. Lingkungan Kerja</b>	<b>1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> <b>2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan</b>

			terhadap kinerja pegawai. <b>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
4.	Dessy dkk, (2018) <i>Journal of Managemen Science (JMAS)</i> Vol. 1 No. 1 Januari 2018, Hlm 1-6 ISSN: 2684-9747	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b> Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> <b>2. Lingkungan Kerja</b>	<b>1. Karakteristik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
5.	Hasibuan & Bahri, (2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No. 1 September 2017 Hlm 71-80 ISSN : 2623-2634	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b> Variabel Independen : 1. Kepemimpinan <b>2. Lingkungan Kerja</b> 3. Motivasi	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <b>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.	Syafrina & Manik, (2018) Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2018 ISSN : 2528-5657	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : 1. <b>Lingkungan Kerja</b>	1. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
7.	Safira & Rozak, (2020) <i>Proceeding SENDIU</i> Hlm 519-523 ISBN: 978-979-3649-72-6	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : 1. Budaya Organisasi 2. <b>Lingkungan Kerja</b> 3. Kompetensi	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Kridharta & Rusdianti, (2017) Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 10 No. 3 ISSN : 2580-8451	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : 1. <b>Karakteristik Individu</b> 2. <b>Komitmen Organisasi</b> 3. Kepuasan Kerja	1. <b>Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b> 2. <b>Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

			3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Anggraini & Suhermin, (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No. 5 Mei 2021 ISSN : 2461-0593	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja 2. <b>Komitmen Kerja</b> 3. Kompetensi Kerja	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <b>Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 3. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Akwani & Suwitho, (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No. 4 April 2021 ISSN : 2461-0593	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : 1. Etos Kerja 2. <b>Lingkungan Kerja</b> 3. <b>Komitmen Organisasi</b>	1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> 3. <b>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan</b>

			<b>terhadap kinerja pegawai.</b>
11.	Rohiyah dkk, (2020) Jurnal Riset Manajemen Vol. 9 No. 9 Februari 2020 ISSN : 2339-2878	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : <b>1. Gaya Kepemimpinan</b> <b>2. Reward</b> <b>3. Lingkungan Kerja</b> <b>4. Komitmen Organisasi</b>	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <b>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> <b>4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b>
12.	Ratnasari dkk, (2020) Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) Vol. 1 No. 2 April 2020 Hlm 68-79 ISSN : 2721-6810	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> <b>2. Komitmen Organisasi</b> 3. Keselamatan Kerja & Kesehatan Kerja	<b>1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</b> <b>2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</b>

			<p><b>kinerja pegawai.</b></p> <p>3. Keselamatan kerja &amp; Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
13.	<p>Suardani dkk, (2021) Jurnal Emas Vol. 2 No. 2 Februari 2021 Hlm 195-208 ISSN : 2774-3020</p>	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> 2. Kompetensi 3. Budaya Organisasi</p>	<p><b>1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></p> <p>2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
14.	<p>Dina &amp; Srikandi, (2019) Jurnal Analisa Manajemen Vol. 5 No. 1 Januari 2019 Hlm 23-31 ISSN : 2443-2466</p>	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b></p> <p>Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> <b>2. Lingkungan kerja</b></p>	<p><b>1. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</b></p> <p><b>2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</b></p>
15.	<p>Hidayat &amp; Cavorina, (2018)</p>	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p>	<p><b>1. Karakteristik Individu berpengaruh</b></p>

	<p><i>Journal of Business Administration</i> Vol. 1 No. 2 September 2017 Hlm 337-347 ISSN : 2548-9909</p>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Karakteristik Individu</b></li> <li><b>Lingkungan Kerja</b></li> </ol>	<p><b>terhadap kinerja karyawan.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
16.	<p>Dewi dkk, (2021) Jurnal EMAS Vol. 2 No. 1 Januari 2021 Hlm 162-178 ISSN : 2774-3020</p>	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Karakteristik Individu</b></li> <li>Karakteristik Pekerjaan</li> <li>Iklm Organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
17.	<p>Yantika dkk, (2018) Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hlm 174-188 ISSN : 2443-2830</p>	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Lingkungan Kerja</b></li> <li>Etos Kerja</li> <li>Disiplin Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>

			terhadap kinerja pegawai.
18.	Sihombing dkk, (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 September 2018 Hlm 2858-2867 ISSN : 2303-1174	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : <b>1. Karakteristik Individu</b> 2. Karakteristik Pekerjaan 3. <i>Self Efficacy</i>	<b>1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Siahaan & Bahri, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 Maret 2019 Hlm 16-30 ISSN : 2623-2634	Variabel Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Variabel Independen : 1. Penempatan Pegawai 2. Motivasi <b>3. Lingkungan Kerja</b>	1. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. <b>3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</b>
20.	Ilham dkk, (2021) Jurnal EMBA Vol. 9 No. 1 Januari 2021	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen :	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan

	Hlm 289-298 ISSN : 2303-1174	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi</li> <li>2. <b>Lingkungan Kerja</b></li> <li>3. Beban Kerja</li> </ol>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
21.	Rulysca, (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 4 ISSN : 2549-192X	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Variabel Independen :  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Lingkungan Kerja</b></li> <li>2. <b>Komitmen Organisasi</b></li> </ol> </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> <li>2. <b>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b></li> </ol>
22.	Farizki & Wahyuati, (2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6 No. 5 Mei 2017 ISSN : 2461-0593	<p>Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Variabel Independen :  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. <b>Lingkungan Kerja</b></li> </ol> </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. <b>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</b></li> </ol>

			<b>kinerja karyawan.</b>
23.	Nabawi, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2 September 2019 Hlm 170-183 ISSN : 2623-2634	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : <b>1. Lingkungan Kerja</b> 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja	<b>1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.</b> 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
24.	Bentar dkk, (2017) Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1 Juni 2017 Hlm 1-17 ISSN : 2460-9471	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja 4. <b>Lingkungan Kerja</b>	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <b>4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
25.	Susita dkk, (2020) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol. 11 No. 1 Hlm 185-200	Variabel Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	ISSN : 2301-8313	2. <b>Komitmen Organisasi</b>	2. <b>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>
26.	Santoso & Riyanto, (2020) <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> Vol. 5 No. 1 Januari 2020 Hlm 561-568 ISSN : 2456-2165	Variabel Dependen : <b>Employee Performance</b>  Variabel Independen : 1. <i>Work Motivation</i> 2. <b>Organizational Commitment</b> 3. <i>Job Satisfaction</i>	1. <i>Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <b>Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance.</b> 3. <i>Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance.</i>
27.	Esthi, (2020) <i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> Vol. 2 No. 1 Februari 2020 Hlm 360-368 ISSN : 2686-6056	Variabel Dependen : <b>Employee Performance</b>  Variabel Independen : 1. <b>Individual Characteristic</b> 2. <b>Work Environment</b>	1. <b>Individual Characteristics has a significant effect on employee performance.</b> 2. <b>The Work Environment does not affect employee performance.</b>

28.	Martadiani dkk, (2019) <i>Journal of research and opinion</i> Vol. 6 No. 5 Mei 2019 Hlm 2311-2320 ISSN : 2589-9058	Variabel Dependen : <b><i>Employee Performance</i></b>  Variabel Independen : <b><i>1. Individual Characteristic</i></b> <b><i>2. Job Characteristic</i></b>	<b><i>1. Individual Characteristics have a positive and significant effect on employee performance.</i></b> <b><i>2. Job characteristics have a positive and significant effect on employee performance.</i></b>
-----	--	---	---

Sumber : Berbagai Jurnal Diolah, (2022)

### C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang mendasari untuk keseluruhan aktivitas yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Setelah apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan rancangan mekanisme penelitian dalam memahami alur berfikir terkait tentang pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Adapun sistematis hubungan variabelnya di gambarkan sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Makmuri (2014) dalam Hedar (2021), menyatakan bahwa manusia dalam bertingkah laku baik atau buruk ditunjukkan oleh empat variabel yaitu *personality*, karakteristik biografik, kemampuan serta proses belajar. Terkait dengan karakteristik biografik yang ada pada pegawai dapat dilihat dari jenis kelamin, status perkawinan, umur, pendapatan, jumlah anggota dalam keluarga, dan senioritas. Sehingga terdapat perbedaan perilaku dari setiap individu yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Iskandar (2017), karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan yang akan mendorong terciptanya hasil kinerja maksimal.

Adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan oleh Sihombing dkk (2018), Desyinta (2019), Ratnasari dkk (2020), Suardani (2021), Dewi dkk (2021), yang membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito (2014) dalam Burhannudin dkk (2019), berpendapat bahwa tercapainya tingkat efisiensi kinerja diwujudkan dari

kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada di ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Yantika dkk (2018), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Artinya bila lingkungan kerja meningkat maka yang terjadi kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga dapat terciptanya kinerja yang optimal.

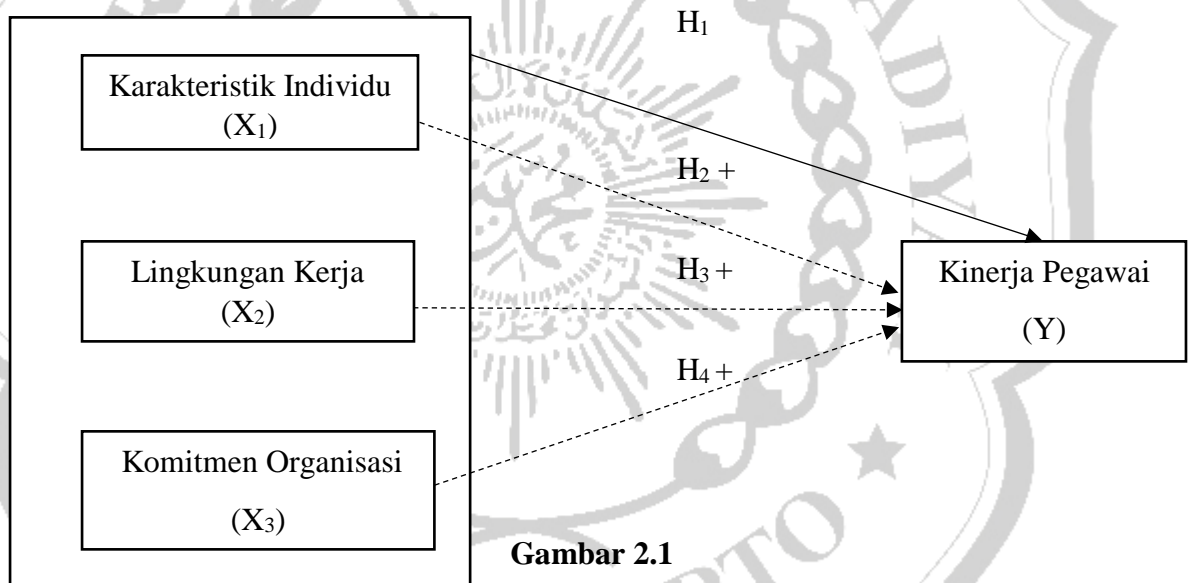
Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung penelitian oleh Iskandar (2017), Dessy dkk (2018), Hasibuan & Bahri (2018), Syafrina & Manik (2018), Desyinta (2019), Ilham dkk (2021), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi menurut Sinambela (2019), adalah seorang pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, pegawai tersebut bekerja keras serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Hal ini termasuk bagaimana mengembangkan tujuan ataupun memenuhi kebutuhan organisasi yang pada dasarnya mengutamakan misi organisasi di atas kepentingan pribadi seorang pegawai. Menurut penelitian dari Muis dkk (2018), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Artinya semakin tinggi

komitmen terhadap organisasi atau instansi dimana pegawai bekerja, maka menimbulkan rasa senang dalam bekerja dan serta pegawai lebih berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk organisasi tersebut sehingga yang terjadi kinerja akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kridharta & Rusdianti (2017), Akbar (2017), Ratnasari dkk (2020), Susita dkk (2020), Rullysca (2020), Angraini & Suhermin (2021), Akwani & Suwitho (2021) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- > Hubungan secara parsial
- - - - -> Hubungan secara simultan

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis 3 ( $H_3$ ) : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis 4 ( $H_4$ ) : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

