

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

ALIEF AVICIENNA IDRUS

A21116503



DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2020

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ALIEF AVICIENNA IDRUS

A21116503



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKIRPSI

PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

Alief Avicienna Idrus

A21116503

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, Mei 2020

Pembimbing I



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, M.Agr

NIP. 19600503 198601 2 001

Pembimbing II



Dr. H. Muh. Sobarsah, M.Si

NIP.19680629 199403 1 002

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D.

NIP 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

Alief Avicienna Idrus

A211 16 503

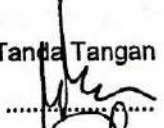
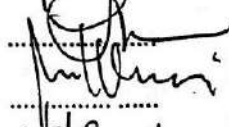
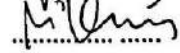
Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada

tanggal **19 Juni 2020** dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr.Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr	Ketua	
2	Dr. Muhammad Sobarsyah, SE.,M.Si	Sekretaris	
3	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Penguji	
4	Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.Mktg	Penguji	

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D

NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alief Avicienna Idrus
Nim : A21116503
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian skripsi berjudul:

“Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar”

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 17 Mei 2020

Yang membuat pernyataan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa akan segala limpahan berkah dan karunia-Nya yang telah dianugerahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar. Dengan rampungnya penyusunan Skripsi ini dapat memberikan pelajaran bagi penulis serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada para pembaca.

Penulis telah menerima banyak bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Muhammad Idrus Taba dan Ibu Suhriati yang tak pernah lelah memberikan motivasi, selalu menghadirkan namaku dalam setiap doanya dengan tulus setiap saat dan kasih sayang dalam bentuk etika, moral, materil dan non materil. Secara khusus, perkenankan penulis dengan tulus hati dan rasa hormat menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Andi Aswan, SE., MBA, selaku Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

5. Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr selaku Dosen Pembimbing I yang selalu mendukung dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini serta selalu memberi bimbingan dan arahan yang sangat berharga.
6. Dr, Muhammad Sobarsyah, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Penasehat Akademik yang selalu sabar serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi bimbingan, motivasi, dan arahan yang tiada henti untuk dapat menyelesaikan studi dan menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mendidik, mengajar, serta memberikan ilmunya kepada peneliti.
8. Bapak Asmari, Bapak Tamsir dan Bapak Dandu selaku Staf Administrasi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu sehingga urusan administrasi penulis berjalan dengan lancar.
9. Pihak yang berwenang pada Bank SulSelbar yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar
10. Sodara Blizzard Irvin serta seluruh karyawan Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar yang telah membantu penulis dalam pengambilan data penelitian.
11. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) yang telah memberikan pengalaman yang berharga secara eksplisit dan tacit kepada penulis.
12. Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ekonomi yang telah membantu penulis untuk tetap berproses berdiskusi, menulis dan membaca.
13. Keluarga besar KKN-Reguler Gelombang 102 Tahun 2019, terkhusus kepada sahabat-sahabat posko kelurahan Tanah Loe Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
14. Komunitas Agensi COD khususnya Agen R (Rijal), Agen Y (Yunan), Agen G (Gibran), dan Agen I (Irsyad) yang telah menemani penulis dalam menyelediki misi rahasia dan fenomena-fenomena ilmiah maupun non ilmiah.
15. Sahabat-sahabat penulis khususnya THE SNAP, Dirsyam, Thufail, Choirul, Fadhil, dan Fio yang telah menemani penulis baik suka dan duka maupun penyusunan skripsi.
16. Sahabat-sahabat penulis khususnya Fadel Wibu, Benten Mubarak, Mifiq, Rafly Dp, Sandi Blackbeard dan Ocan Jayus yang telah menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.

17. Teman-teman seperjuangan Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2016 (Fastco) yang senantiasa memberikan perhatian, semangat dan motivasi kepada peneliti selama kurang lebih 4 tahun sampai penyusunan skripsi.
18. Dan semua pihak terlibat yang tidak sempat disebutkan yang juga turut serta membantu penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan nikmat-Nya kepada hamba-hambanya

Makassar, 17 Mei 2020

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar

The Effect of Work Ethic on Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at Bank SulSelbar Main Branch of Makassar

Alief Avicienna Idrus

Nurdjanah Hamid

Muh.Sobarsyah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara pihak terkait. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 0,000 dengan koefisien regresi sebesar 0,366, 0,267 dan 0,241. Analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan.

Kata Kunci: Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

This study aims to analyze the effect of work ethic, work environment and organizational commitment on employee performance at the Bank SulSelbar Makassar Main Branch. The number of samples in this study were 80 respondents using the data saturation sample technique. Data collection was carried out using questionnaires, observations and interviews with relevant parties. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work ethic, work environment and organizational commitment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at a significance level of 0,000 with a regression coefficient of 0.366, 0.267 and 0.241. Data analysis shows that organizational commitment is the most dominant variable.

Keyword: Work of Ethic, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2 Kegunaan Teoritik.....	8
1.5 Sistematika Kepenulisan.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.3 Landasan Teori.....	10
2.2 Tinjauan Empirik.....	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	41
2.4 Hipotesis Penelitian.....	44
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 46
3.1 Rancangan Penelitian.....	46

3.2 Tempat dan Waktu.....	46
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
3.7 Instrumen Penelitian.....	52
3.8 Analisis Data.....	53
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 58
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.2 Karakteristik Responden.....	63
4.3 Deskripsi Variabel.....	66
4.4 Hasil Analisis Data.....	72
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	75
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4.7 Hasil Uji t dan Uji f.....	80
4.8 Pembahasan.....	83
 BAB V PENUTUP.....	 91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	93
 DAFTAR PUSTAKA.....	 95
LAMPIRAN.....	101

Daftar Tabel

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Empirik.....	35
3.1 Definisi Operasional.....	49
3.2 Skala Likert.....	52
4.1 Indikator Kinerja Metode KPI.....	61
4.2 Penilaian Kinerja Berdasarkan Jabatan.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Etos Kerja (X1).....	66
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2).....	68
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X3).....	69
4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	71
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1).....	72
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	73
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	73
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.15 Hasil Uji Realibilitas.....	75
4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.17 Hasil Uji Korelasi.....	77
4.18 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.19 Hasil Uji Normalitas.....	80
4.20 Hasil Uji Multikolonieritas.....	81
4.21 Hasil Uji t.....	82
4.22 Hasil Uji f.....	83

Daftar Gambar

Gambar	Halaman
2.1 Paradigma Penelitian	44
4.1 Struktur Organisasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata.....	102
2	Kuesioner Penelitian.....	104
3	Tabulasi Data Responden.....	110
4	Hasil Olahan Data.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2018 Bank Dunia (*World Bank*) mencatat, indeks sumber daya manusia (Human Capital Indeks, *HDI*) Indonesia sebesar 0,53 atau peringkat ke-87 dari 157 negara. Berdasarkan laporan Bank Dunia dalam pertemuan Tahunan Dana Moneter Internasional (IMF) skor suatu negara mengartikan potensi ekonomi dari negara tersebut. Human Capital Indeks Indonesia yang mempunyai skor 0,53 mengindikasikan pemerintah masih perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas kesehatan dan pendidikan demi membangun daya saing ekonomi Indonesia. Persaingan antar negara di masa depan akan semakin sengit dalam berbagai bidang yang pemenangnya akan ditentukan melalui kualitas Sumberdaya manusia terbaik. Investasi yang efektif di bidang SDM akan memastikan populasi sehat, berpendidikan, dan tangguh dan siap untuk bersaing di masa yang akan datang. Kualitas SDM tersebut akan tercermin pada capaian kinerja institusi, seperti institusi pemerintah, publik, dan juga bisnis.

Sektor perbankan sebagai salah satu dari unsur institusi keuangan terus dituntut mencapai kinerja terbaik dalam aktivitasnya. Karena sebagai bisnis jasa keuangan kepercayaan publik menjadi acuan terhadap keberlanjutan bisnis ditengah persaingan yang semakin ketat. Sektor perbankan dikenal sebagai institusi bisnis yang sangat memperhatikan peningkatan kualitas kemampuan sumberdaya manusianya. Hal ini kemudian tercermin pada pencapaian kinerja keuangan yang ditunjukkan pada tingkat profit yang sehat.

Secara umum, kinerja sektor perbankan tahun 2019 menurut laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan hal yang positif. Rapat Dewan Komisiner (RDK) Otoritas Jasa Keuangan menilai stabilitas sektor jasa keuangan tetap terjaga dengan kinerja intermediasi sektor jasa keuangan yang positif dan profil risiko lembaga jasa keuangan yang terkendali. Data-data perekonomian yang mengindikasikan perlambatan pertumbuhan ekonomi global menjadi sentimen negatif di pasar keuangan. Selain itu, peningkatan tensi perang dagang antara Amerika Serikat (AS) dengan Tiongkok, Uni-Eropa, Mexico dan India juga turut mendorong naiknya tekanan di pasar keuangan global sepanjang Mei 2019.

Menurut laporan Forbes dalam survainya yang bertajuk *The World's Best Banks 2019* kondisi perbankan di Indonesia semakin membaik. Terdapat 10 bank yang dikategorikan *the best* oleh Forbes berdasarkan atas rekomendasi kepuasan nasabah pada lima aspek, antara lain kepercayaan (*trust*), syarat dan ketentuan (*terms and conditions*), layanan pelanggan (*customer services*), layanan digital (*digital services*), dan rencana pengelolaan keuangan (*financial advice*). Kesepuluh bank tersebut yaitu BCA, BTPN, HSBC, BNI, Mandiri, BRI, Panin, OCBC NISP, Citibank DBS (Vibiznews.com,2019).

Disisi lain, sektor perbankan daerah juga terus berbenah memperbaiki kinerjanya. Menurut laporan OJK tahun 2019, nilai aset bank daerah terus mengalami peningkatan yang tercatat hingga agustus 2019 telah mencapai Rp 699,43 triliun dengan tingkat pertumbuhan 11,4 persen (OJK, 2019). Menurut penilaian Majalah perbankan Investor dalam laporannya tahun 2019, menilai bahwa bank-bank daerah juga telah mengalami perkembangan pesat dalam kinerja berdasarkan 12 kriteria penilaian. Untuk bank kategori modal inti antara 5 triliun rupiah hingga 30 triliun rupiah, Bank Jateng, Bank Jatim dan bank DKI meraih dinilai terbaik. Sedangkan untuk kategori modal

inti antara 1 triliun rupiah hingga 5 triliun rupiah diraih masing-masing bank Jambi, Bank Kalteng dan Bank Sulselbar. Bank daerah lainnya yang belum masuk dalam katagori penilaian memiliki peluang untuk berbenah dan meningkatkan kinerjanya lebih baik ke depan.

Melihat kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan pencapaian kinerja organisasi/perusahaan menjadi sebuah persoalan yang cukup rumit. Itulah sebabnya, organisasi harus benar-benar memperlihatkan kualitas sumber daya manusianya hingga akhirnya mampu mendukung bank untuk bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja organisasi menunjukkan kontribusi keseluruhan komponen dalam organisasi. Oleh sebab itu, walaupun kinerja perbankan sering dipandang pada capaian kinerja keuangan sebagai acuan, tetapi hal tersebut juga mencerminkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi dan aspek lainnya seperti; etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Widodo,2015). Seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja ketika hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditentukan. Organisasi yang berhasil dan efektif yaitu organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009). Apabila karyawan yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Keberhasilan atau efektifitas organisasi dapat dinilai berdasarkan penilaian prestasi karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Para karyawan akan mengetahui bahwa

bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada pada diri manusia merupakan suatu motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang. Selain penilaian kinerja, salah satu peran yang penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya sehingga hal tersebut berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dipahami semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmyanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Sedangkan menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan suatu pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Setiawan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah tempratur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama pekerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2009) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan pengendalian diri.

Terciptanya lingkungan nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan Simamora (2006) penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal, dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Selain itu salah satu hal yang dapat mempegaruhi kinerja suatu karyawan dapat dilihat dari etos kerjanya di suatu organisasi.

Menurut Tasmara (2002) etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, atau sifat karakteristik cara bekerja seseorang, kelompok atau bangsa. Situasi demikian dapat meningkatkan semangat individu untuk bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar sehingga hal tersebut akan berdampak kepada kinerja organisasi ketika memiliki karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tentu akan sangat menguntungkan bagi organisasi. Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang

holistik. Istilah paradigma di sini yang artinya konsep utama kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang meggerakkannya, dan standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, dan meraih nilai positif. Organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya para karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, memiliki komunikasi yang baik, professional, tanpa rasa jenuh dalam melaksanakan tugas, memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan siap berkolaborasi untuk meningkatkan pelayanan demi tujuan dan nama baik organisasi.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen professional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans 2006). Menurut Porter (1974) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang lebih ke individu dan keterlibatan dalam organisasi. Meyer & Allen (Sopiah,2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Menurut Mayer, Allen, dan Smith (2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu *komitmen afektif*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional

karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Kedua yaitu *kontinyu afektif*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar rugi dan untung yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi sebuah landasan dalam menetapkan suatu keputusan bila menetap pada suatu organisasi. Ketiga yaitu *komitmen normatif*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi pada keyakinan individu sadar akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas fenomena yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk tahu hubungan beberapa fenomena tersebut melalui penelitian yang berjudul : **Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Makassar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan isu penelitian yang telah di uraikan dalam latar belakang, maka, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan :

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan penerapan kebijakan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar.
- b. Sebagai bahan bagi pengambil kebijakan bagian Bank Sulselbar Makassar

1.4.2 Kegunaan Teoritik

- a. Memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah konseptual tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebagai salah satu bahan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya berhubungan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut

Bab I : merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang yang menjelaskan fenomena dan ide penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut ditemukan rumusan masalah, tujuan, kegunaan dan ruang lingkup penelitian. Bagian akhir bab ini menjelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

Bab II : merupakan bab tinjauan pustaka yang menjelaskan dengan rinci landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Bab tinjauan pustaka ini akan memuat tinjauan teori dan konsep dari variabel yaitu etos kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain tinjauan teori dan konsep, bab ini juga akan menguraikan tinjauan empiris yang menjadi dasar hipotesis tentang hubungan antara variabel-variabel di atas.

Bab III : memberi gambaran kerangka konseptual dan hipotesis penelitian yang akan diuji pada bab-bab selanjutnya.

Bab IV : bab keempat berisikan sejarah singkat berdirinya PT.Bank SulSelbar Tbk. Cabang Utama Makassar, struktur organisasi dan visi misi. Serta analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

Bab V : bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi. Dalam bab ini disajikan kesimpulan serta saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bagian ini akan menjelaskan teori dasar yang digunakan yaitu kinerja karyawan serta variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

2.1.1 Etos Kerja

Hitt dalam Boatwright & Slate (2000), menjelaskan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya. Etos kerja yang tinggi seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki hubungan dengan tumbuhnya komitmen yang tinggi dari karyawan. Ketika hal tersebut terjadi maka organisasi akan berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut sasaran pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin berkembang dan maju akan melibatkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja, diantaranya organisasi harus memiliki etos kerja.

Hill (1999) dalam studinya memandang etos kerja sebagai sebuah norma budaya yang mendukung untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Dessler (2006) berpendapat bahwa di dalam etos kerja bukan saja perilaku manusia yang dilihat ataupun motivasi ia bekerja, tetapi juga hal dari perilaku pekerjaan tersebut. Dengan demikian, etos kerja menunjukkan mentalitas suatu kepribadian diri seseorang serta cara mengekspresikan, meyakini, memandang dan memberikan makna pada sesuatu yang dapat membuat dirinya bergerak untuk bertindak. Oleh sebab itu, etos kerja merupakan suatu gambaran sikap yang mengandung makna sebagai suatu aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu dalam

memberikan penilaian terhadap kinerja. Sehingga, Etos kerja yang baik dalam sebuah organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara menjalankan tugas dengan baik.

Studi tentang etos kerja pada di Indonesia sangat banyak diteliti. (Keumala hayati & Indra Caniago 2012, Nurul Komari & Fariastuti Djafar 2013, Tulus Haryono, Asri Laksmi Riyani & Mugi Harsono, 2013).

Penelitian yang dilakukan Keumala & Indra (2012) yang berjudul *Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. Etika kerja Islam (IWE) merupakan harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputi usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Etos kerja diyakini mencerminkan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk aktivitas dan suatu keterlibatan. Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat dianggap sebagai kontribusi utama di penelitian ini. Dikarenakan hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan membutuhkan peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dukungan dari etos kerja Islam.

Selanjutnya studi penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Fariastuti (2013) yang berjudul *Work Ethic, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia*. Etos kerja dalam organisasi adalah kunci perilaku karyawan. Yang menjadi fokus organisasi yaitu mengembangkan etos kerja yang relevan dengan masalah yang dihadapi karyawan akan mengarah pada perilaku karyawan yang etis. Hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja berbeda antar kelompok. Organisasi mengembangkan etos kerja berdasarkan nilai-nilai agama dimana hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja antara karyawan yang menerapkan nilai-nilai agama dan tidak menerapkan. Selanjutnya yaitu pengaruh

etos kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja pekerjaan para karyawan, hal ini penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang akan menuju pada komitmen organisasi bagi karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan pekerjaan, sementara etos kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tulus, Asri & Mugi (2013) yang berjudul *The Impact of Work on Performance Using Job Satisfaction and Affective Commitment as Mediating Variables : Evidences from Lectures in Central Java*. Peneliti mengemukakan bahwa studi tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Etos kerja menentukan bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerjanya. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara atasan bawahan dan koleganya. Hasil dari penelitian adalah etos kerja secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja tugas, kepuasan kerja memediasi beberapa dimensi dari bagian etos kerja multidimensi pada pelaksanaan tugas dan komitmen afektif tidak memediasi pengaruh multidimensi.

2.1.2 Aspek- Aspek Pengukuran Etos Kerja

Paradigma kerja yang professional menurut Sinamo dalam Iga Manuati Dewi (2005) antara lain adalah :

1. Kerja adalah rahmat :
Harus bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah amanah :
Harus bekerja benar penuh integritas
3. Kerja adalah panggilan :
Harus bekerja tuntas penuh tanggung jawab
4. Kerja adalah aktualisasi :
Harus bekerja keras penuh semangat

5. Kerja adalah ibadah :
Harus bekerja serius penuh pengabdian
6. Kerja adalah seni :
Harus bekerja kreatif penuh suka cita
7. Kerja adalah kehormatan :
Harus bekerja unggul penuh suka cita

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu sebagai berikut:

1. Aspek dari dalam merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
2. Aspek motif sosial yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berbentuk suatu objek keinginan suatu individu yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan kelihatan dan dibutuhkan usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
3. Aspek persepsi yaitu aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang memiliki keterkaitan dengan perasaan, contohnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi sistem budaya organisasi dan aktifitas kerja.

Mengingat beberapa pengertian tentang etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar etos kerja dapat digolongkan menjadi dua penilaian yaitu positif dan negatif. Bertolak dari uraian tersebut, maka

suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kinerja seseorang.
- b. Memandang tentang kerja sebagai suatu hal yang urgensi.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- d. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang mempunyai makna

Sedangkan bagi individu atau kelompok yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai hal yang membebani diri.
- b. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- c. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- d. Kerja dianggap sebagai rutinitas kehidupan.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, karena harus ditumbuhkan dalam suatu kehidupan. Hal ini akan membuka pandangan dan sikap orang untuk menilai tinggi suatu kerja keras, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berdasarkan pada orientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Nitisemito (1996) berpendapat bahwa indikasi turun atau rendahnya suatu semangat dan kegairahan antara lain :

- a. Turun atau rendahnya produktifitas.
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun.

- c. *Labour turnover* (tingkat kesalahan karyawan) yang tinggi.
- d. Tingkat kerusuhan yang tinggi.
- e. Pemogokan.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.

2.1.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002) mendefinisikan etos kerja kedalam 4 indikator lain :

a. Menghargai Waktu

Etos kerja yang tinggi dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting sekaligus berkaitan dengan produktivitas.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

2.2.1 Lingkungan Kerja

Noah & Steve (2012), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan suatu aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Penilaian pengukuran lingkungan kerja didasari pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai bentuk pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional

Sedangkan Sedarmayanti (2001) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam bekerja yang merupakan suatu hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari hal tersebut organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun music yang merdu. Lingkungan non fisik meliputi suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan sesama karyawan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya studi penelitian tentang lingkungan kerja sangat banyak diteliti. (Khaled Al-Omari & Haneen Okasheh, 2017, Chirsty Tulandin & Si Mandey & Mac Donald Noitan, 2015, Yayan Darmayanti, 2017).

Studi penelitian yang dilakukan Khaled & Haneen (2017) yang berjudul *The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan. perusahaan teknik di Jordan dijadikan sebagai studi kasus dengan menggunakan 85 sampel. Peneliti

mengemukakan bahwa orang-orang sangat senang memiliki pekerjaan, tetapi banyak dari mereka tidak merasa lagi bahwa tempat kerja merupakan rumah kedua bagi mereka karena sebagian dari mereka akan menghabiskan waktunya di kantor. Hal ini sering dianggap menjadi sumber keterpaksaan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman. Lingkungan tempat bekerja merupakan kunci penentu kualitas suatu pekerjaan dan tingkat produktifitas. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan bahwa lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, kepuasan, hubungan dan kesehatan. Hal ini dipahami secara umum bahwa desain fisik kantor dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting di organisasi. Hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Christy, Mandey & Donald (2015) yang berjudul *The Effect of Job Characteristic , Welfare and Work Environment to Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Federal International Finance Manado*. Dimana populasi penelitian ini sebanyak 65 karyawan dan menggunakan sampel sebanyak 65 dengan teknik pengambilan sampel, boring sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan uji F dan uji t. Sumber daya manusia yang tidak kompeten dan memiliki kinerja yang kurang baik merupakan suatu masalah bagi perusahaan yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi rugi. Mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memadai sebagai pengelola sistem, akan tetapi agar sistem ini berjalan sesuai dengan harapan perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek seperti karakteristik pekerjaan, kesejahteraan, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan lain-lainnya. Kinerja karyawan dapat terus menerus ditingkatkan melalui variasi karakteristik

pekerjaan, karena dengan adanya karakteristik pekerjaan setiap karyawan dalam penugasan kerja akan lebih terarah dan para karyawan tidak akan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam dunia kerja pun lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan bagi semua karyawan dalam rangka menyelesaikan setiap tugas dan dapat bekerja secara optimal. Sedangkan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila kesejahteraan karyawan baik akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, loyalitas, dedikasi dan disiplin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *The Effect of Job Characteristic , Welfare and Work Environment to Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi penelitian yang dilakukan Darmayanti (2017), yang berjudul *Pengaruh Lingkungan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat*. Penelitian ini mempunyai sebuah tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas pada pengawas urusan gerbong sukacinta (PUG SCT) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. Metode yang digunakan dipenelitian ini adalah analisis kuantitatif, deskriptif, uji instrument (validitas dan realibilitas), asumsi klasik, dan analisis statistik interensial. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karena lingkungan merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja, dan tentunya dengan lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja, berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja

yang bersangkutan. Hasil analisis data dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dalam produktivitas.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Nitisemito (1996), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja yaitu : (1) Pewarnaan; (2) Kebesihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Adapun menurut Liang Gie (2000) terdapat empat hal yang sangat mempengaruhi efisiensi pekerjaan perkantoran yaitu : (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara.

Berdasarkan uraian tersebut indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik mencakup (1) Pewarnaan Ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

1. Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996), pemilihan warna dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang terkadang menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, contoh warna abu-abu muda, hijau muda dan coklat muda. Di samping warna yang harus diperhatikan, kecocokan warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja kecocokan warna yang tidak sesuai dapat menimbulkan rasa tidak

enak ketika memandang sehingga akan mengganggu aktivitas para karyawan.

Pewarnaan tidak hanya seputar warna dinding ruang kerja saja tetapi warna seragam kerja, peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat karyawan bekerja juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan suatu elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (dalam Badri, 2006), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, tingkah laku, moral dan ketengangan. Nitisemito (1996), berpendapat bahwa warna mempunyai sifat yang beragam yang dapat merangsang jiwa dan perasaan ketika melihatnya, (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan ketika melihatnya; (2) Warna kuning : menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah dan bijaksana; (3) Warna biru : menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye : merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau : merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar.

2. Kebersihan

Menurut Nitisemito (1996), bagi seorang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang penting sehingga dapat mempengaruhi semangat dan rasa nyaman dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi selalu diharapkan dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja selain mempengaruhi kesehatan para

karyawan juga dapat mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada pada organisasi tersebut.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan hal yang patut diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu yang akan dihabiskan oleh karyawan berada di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Menurut Badri (2006), tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik. Ventilasi merupakan suatu alat yang berfungsi untuk mengatur perputaran udara yang banyak digunakan selain hemat biaya juga hemat energi. Air Condition (AC) juga merupakan salah satu alat yang berfungsi sebagai mengatur suhu disuatu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat membuat kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan dan membuat kenyamanan bagi karyawan (Liang Gie, 1996).

4. Penerangan

Penerangan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat ketika tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai dan akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada mata, sehingga hal tersebut mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006). Penerangan tidak selamanya pada penenerangan yang

menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Pada umumnya organisasi/perusahaan yang ada di Indonesia lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama sinar matahari masih dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya.

Berikut daftar mengenai banyaknya cahaya menurut Illuminating Engineering Society (Liang Gie, 1996) :

No	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya Cahaya dengan Foot Candle
1	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam. contohnya memeriksa perhitungan, pembukuan, dan menggambar	50
2	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa. Contohnya mebuat surat, mengurus arsip, dan rapat	30
3	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepintas lalu. Contohnya aktivitas dalam ruang resepsionis, tangga gedung, lift atau kamar mandi	10
4	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sederhana. Contohnya ketika di lorong atau jalan lalu lintas dalam gedung.	5

Selain banyaknya cahaya, sistem penerangan pun yang harus diperhatikan. Menurut Badri (2006), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu:

1. Direct. dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
2. Semi direct . Dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan

beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya direct.

3. Indirect. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
4. Semi indirect. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem semiindirect.
5. General Diffuse. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan semi indirect, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan semi indirect.

5. Keamanan

Keamanan menurut Nitisemito (1996), dibagi menjadi dua yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri sendiri. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir yang tidak aman dan tidak dapat mengawasi secara langsung akan dapat menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi karyawan yang akan menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja akan berkurang dan akibat dari hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja. Selanjutnya keamanan diri

karyawan, sering diartikan sebagai keselamatan ketika bekerja. Pekerjaan yang berbahaya bagi karyawan hendaknya menggunakan pelindung atau mengikuti prosedur keselamatan kerja sehingga dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat.

Menurut Badri (2006 : 223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006: 223): (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah karyawan mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan karyawan relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006),

kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri (2006), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil 18 yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel. Maksimum desibel pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desibel sering dipilih.

Setiap organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2006).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Organisasi diharapkan dapat menciptakan hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada didalam organisasi. Lingkungan kondusif dapat tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan organisasi, interaksi antar karyawan, motivasi kerja

yang tinggi, tidak saling curiga satu sama lain dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Kisworo, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) hubungan antar karyawan; (2) hubungan dengan atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson dalam (Prihatin, 2011), menyatakan bahwa jika organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan, organisasi akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.3.1 Komitmen Organisasi

Ada banyak definisi yang berbeda tentang komitmen. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relative dan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator : kemauan kerja, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan”. Secara konseptual, ada tiga hal yang jadi penanda komitmen organisasi : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg dan Baron, 1997). Kinerja dapat dikatakan baik atau memenuhi standar yang telah ditentukan apabila setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi disuatu organisasi dapat terselesaikan.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan cerminan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana karyawan organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Allen & Meyer (1990), menentukan beberapa indikator yang dapat menjadi sebuah tolak ukur dari komitmen organisasi yaitu: indikator dari komitmen afektif yang terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen normatif yang mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama dengan organisasi. Indikator kontinuitas mengacu pada untung dan rugi suatu karyawan ketika ingin bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan kata lain komitmen *afektif* terjadi ketika karyawan ingin tetap tinggal di; komitmen *normatif* terjadi ketika karyawan merasa harus tetap berada di organisasi; komitmen *kontinuitas* terjadi ketika karyawan perlu tinggal atau pergi.

Studi penelitian tentang komitmen organisasi pada umumnya sangat banyak diteliti (Saimir Suna & Jonida Lesha, 2013. Ranty Sapitri, 2016. Amirul Akbar, Mochammad Al Muasdieq, Mochammad Djudi Mukzam, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Suna & Lesha (2013) yang berjudul tentang *Job Satisfaction and Organizational Commitment : The Case of Shkodra Municipality*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana tingkatan kepuasan kerja terhadap sektor publik dengan dimensi kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Shkoder, Albania. Adapun tujuan lainnya yaitu mengeksplorasi sejauh mana komitmen para karyawan ketika mereka bekerja dan puas dengan dimensi pekerjaan yang berbeda. Penelitian ini merupakan sebuah upaya untuk menyelidiki hubungan kasual komitmen organisasi dan kepuasan kerja di antara karyawan disektor publik. Pada umumnya pegawai merasakan perasaan terpancung dan bertanggung jawab dari pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai berkomitmen untuk organisasi dengan bermacam alasan, termasuk komitmen afektif terhadap nilai-nilai organisasi, komitmen kontinyu yang memikirkan untung rugi ketika meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif yang sadar akan kewajiban terhadap organisasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Selanjutnya studi penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru di Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk hal itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang memiliki komitmen yang rendah. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan studi kasus yang dilakukan oleh Akbar, Al Musadieg & Djudi (2017) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)* bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan untuk menjelaskan pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan terkait variabel dalam penelitian ini. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 karyawan dan menggunakan teknik sampel proportional stratified random sampling. akin ketat. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya

kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya, sedangkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1987) mengemukakan bahwa konseptualisasi dari komitmen organisasi mencerminkan tiga tema utama yaitu *ikatan afektif, normatif dan kontinuitas* :

1. Komitmen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen ini dianggap sebagai ikatan yang emosional atau afektif terhadap organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi dengan, dilibatkan dalam, dan menikmati keanggotaan dalam suatu organisasi.

a. Emosional

Komitmen afektif akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi, karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

2. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

3. Komitmen kontinuitas merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

- a. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

- b. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

2.4.1 Kinerja

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kinerja (performance) pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan pada umumnya kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Noor (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Pendapat lain diutarakan oleh Fahmi (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Adapun definisi lain dari Bernardin dan Russel dalam Ruky (2006) berpendapat bahwa kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu.

2.5.1 Penilaian Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2000) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja pegawai sesuai dengan standar organisasi. Penilaian kinerja pegawai juga digunakan untuk mengelola upah dan gaji, memberikan penghargaan, dan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan pegawai. Oleh karena itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai yang menghasilkan keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang hasil kerjanya (Handoko, 2000). Mondy (2008) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian kerja merupakan kegiatan yang sangat penting dan memberikan banyak manfaat untuk organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2006) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi tingkatan kinerja pegawai berdasarkan periode sekarang atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Robbins (2006) menjelaskan sejumlah tujuan dari penilaian kerja adalah sebagai berikut :

1. Penilaian yang digunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian.
2. Penilaian menjelaskan tentang pelatihan dan pengembangan yang dilakukan.
3. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan seleksi dan pengembangan.
4. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap pegawai tentang bagaimana organisasi/perusahaan memandang kinerja mereka.

2.5.3 Indikator Kinerja

Indikator-indikator yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Tingkat Pengetahuan tentang peraturan merupakan kemampuan pegawai memahami tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Hasil dari pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan untuk mengukur orientasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dan keterampilan yang diselesaikan menggunakan standar yang telah ditetapkan.
3. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ingin di cap
4. Karyawan memegang standar professional yang tinggi
5. Efisiensi pekerjaan karyawan melebihi rata-rata karyawan

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Nela pima Rahmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	- Analisis deskriptif - Teknik analisis data yang digunakan berupa uji validitas, realibilitas, uji F, dan uji t serta menggunakan analisis linear berganda.	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan. Hal ini ditujukan agar Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) agar lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2	Saleha (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan	- Menggunakan 116 sampel - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada responden - Teknik analisis data yang digunakann analisis data deskriptif, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t	: 1) Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Fariz Ramanda	Pengaruh Lingkungan	- Teknik pengumpulan data	1) Variabel bebas mempunyai

	Putra (2017)	Kerja Terhadap Kinerja karyawan	dengan menggunakan kuesiner yang dibagikan kepada responden - Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data deskriptif, analisis statistik inferensial, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t serta menggunakan analisis regresi berganda	pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.
4	Yuliarti (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali	- Menggunakan 50 sampel - Menggunakan teknik analisis data deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka : 1. Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja pegawai.
5	Ranty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	- Menggunakan 76 sampel - Peneliti menggunakan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi <i>pearson moment</i>. - Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. - Menggunakan analisis regresi sederhana	Berdasarkan hasil penelitian penulis mengemukakan saran sebagai berikut : 1. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (<i>loyal</i>). 2. Diharapkan pihak perusahaan mempertahankan kinerja yang dimiliki para karyawan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai.
6	Arina Nurandini (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Perum Perumnas Jakarta)	- Menggunakan sampel 75 sampel - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden - Teknik analisis data yang digunakan berupa uji validitas, realibilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji F dan menggunakan analisis regresi linear berganda	Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. 2. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. 3. Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.
7	Raynald Karauwan (2015)	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan	- Menggunakan 76 sampel - Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden - Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, koefisien korelasi, determinasi, hipotesis, simultan, parsial, validitas, realibilitas dan serta menggunakan analisis regresi linear berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari: etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa

				budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh, 2017	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan	- Menggunakan 85 sampel - Survei Cross Sectional - Menggunakan metode kuesioner - Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Achmad Faisal, H.Basri, Ahmad Gani & Syamsu Nujum, 2017	Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja pada pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan	- Menggunakan metode analisis pemodelan persamaan struktural - Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya ditampilkan dalam etos kerja yang berbeda dalam praktiknya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan
10	Saimir Suma, PhD, (2013)	Job Satisfaction and Organizational Commitment : The Case of	- Menggubakan 160 sampel - Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan	Hal ini menunjukkan, semakin besar pekerjaan maka kepuasan di antara karyawan di Kotamadya Shkoder, semakin banyak berkomitmen

		Shkodra Municipality	menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden - Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, alpha cronbach, statistic inferensial dan menggunakan analisis regresi linear berganda	mereka akan ke organisasi. Seperti temuan penelitian menunjukkan, karyawan hanya cukup puas dengan pekerjaan mereka. Untuk sumber daya manusia, implikasinya adalah bahwa, untuk meningkatkan organisasi komitmen, mereka perlu meningkatkan kepuasan kerja. Untuk melakukan ini perlu memeriksa temuan yang diperoleh untuk aspek kepuasan kerja.
--	--	----------------------	---	---

2.3 Kerangka Konseptual

Bagian ini akan merumuskan secara logis kerangka pemikiran berdasarkan kajian teoritis dan empiris pada materi sebelumnya. Kerangka pemikiran ini akan menjadi dasar untuk membangun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep, variabel dan indikator yang diteliti untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah.

Dalam penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen

2.3.1 Hubungan Etos kerja dengan Kinerja Karyawan

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat mutlak yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Dari hal tersebut akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan diri untuk menilai tinggi terhadap karyawan. Setiap organisasi yang selalu ingin berkembang dan maju akan melibatkan karyawannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulham (2008) dan Ridwan (2010).

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat. Menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan. Sehingga karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan. Sehingga semangat kerja meningkat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2.3.3.1 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

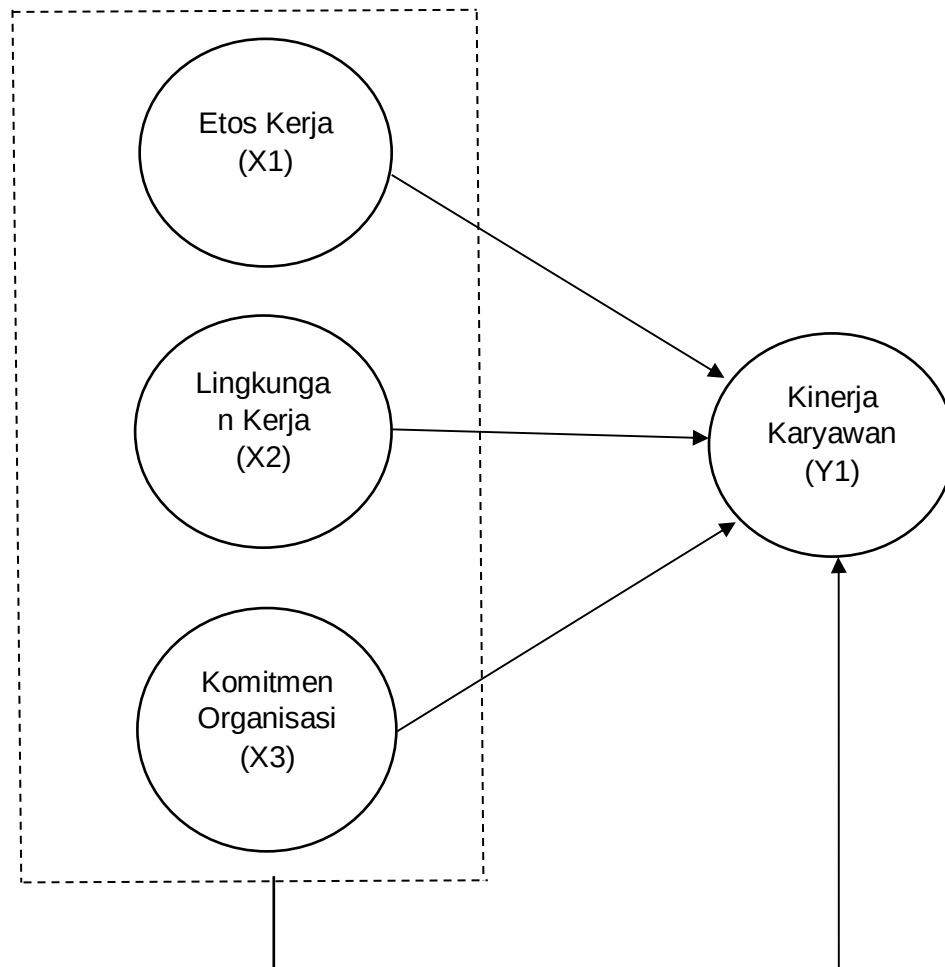
Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena dari kesadaran diri karyawan sendiri. Selanjutnya Allen & Meyer (1990), menyatakan bahwa “komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan”, sehingga karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan.

2.3.3.2 Pengaruh Komitmen Kontinuitas terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kontinuitas menunjukkan adanya pertimbangan untung dan rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat (Beckers's, dalam Allen & Meyer, 1990), yaitu bahwa komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian yang besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Meyer & Allen, 1990).

2.3.3.3 Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran biaya kuliah atau pelatihan keterampilan khusus (Schultz & Schultz, 1998 dalam Nidya, 2012). Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan.



Gambar 2.1 PARADIGMA PENELITIAN

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul Arikunto (2014). Terkait dengan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang utama Makassar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang utama Makassar.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar cabang utama Makassar.

4. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang utama Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis Penelitian Eksplanatory (*Explanatory Research*). Hal ini ditunjukkan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh antara variabel dengan melihat tingkat signifikan. Penelitian Eksplanatori bermaksud memberikan penjelasan hubungan kasualitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan karakteristik tertentu dari kinerja pegawai ke tahap pengujian hipotesis tentang hubungannya dengan variable independen yaitu etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Pt. Bank Sulselbar tbk. Cabang Utama Makassar. Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan dalam jangka waktu 3 bulan dimulai dari bulan Februari 2020 sampai Mei 2020.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel adalah subyek-subyek yang akan diteliti. Berikut akan dijelaskan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berkaitan dengan hal tersebut, Noor (2017) menambahkan bahwa populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang

menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebanyak 80 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh aspek dari populasi maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2012). Noor (2017) menambahkan bahwa apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 100, maka sampel yang digunakan dapat mewakili jumlah populasi. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*boring sampling*) yaitu 80 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif adalah data atau informasi berupa angka-angka atau simbol melalui penyebaran kusioner yang masih perlu di analisis.
2. Data kualitatif adalah data atau informasi dalam bentuk kalimat verbal yang dilakukan melalui proses wawancara, observasi, dan pengamatan.

3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan tertulis tentang gambaran umum karyawan Bank Sulselbar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Secara umum terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan langsung atau fakta yang dikumpulkan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah yang dihadapi.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan metode tanya-jawab antara peneliti dan responden.
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden sebagai sampel penelitian
4. Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dan data yang bersumber dari literatur-literatur, jurnal penelitian, dan laporan-laporan ilmiah lainnya.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel operasional dalam penelitian ini adalah etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya adapun definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Etos kerja (X1)	Etos kerja adalah suatu isyarat kepribadian, karakter, dan kepercayaan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh seorang individu tetapi juga dimiliki oleh kelompok, dan bahkan masyarakat.	1. Suka bekerja keras 2. Bersikap adil 3. Tidak membuang-buang waktu selama bekerja 4. Keinginan memberikan lebih dari sekedar yang di isyaratkan 5. Hormat terhadap rekan kerja	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan,	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Keamanan kerja 4. Kebisingan 5. Hubungan sesama rekan kerja	Skala likert

	kebersihaan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut		
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi adalah istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan, untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi	1. Komitmen Afektif a) Karyawan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan b) Karyawan melakukan usaha semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya c) Karyawan mengimplementasikan prinsip-prinsip organisasi didalam kehidupan keluarga 2. Komitmen Kontinyu a) Karyawan bertahan di dalam perusahaan didasarkan atas keharusan bukan karena keinginan b) Resiko kehilangan gaji, fasilitas, dan keuntungan material lainnya sangat besar	Skala likert

		jika meninggalkan pekerjaan. c) Karyawan akan memilih pekerjaan lain jika lebih menguntungkan 3. Komitmen Normatif a) Karyawan memiliki perasaan bahwa harus loyal terhadap perusahaan b) Karyawan memiliki perasaan bahwa karyawan tidak harus mengkritik perusahaan c) Karyawan harus menaati seluruh peraturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi	
Kinerja (Y1)	Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku	1. Tingkat Pengetahuan Terhadap Peraturan Tertulis 2. Hasil Pekerjaan Memenuhi Standar yang Ditetapkan 3. Jumlah Pekerjaan yang Dihasilkan Sesuai dengan Target 4. Karyawan memegang standar profesional yang tinggi 5. Efisiensi karyawan melebihi rata-rata karyawan lain	Skala Likert

	karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut		
--	--	--	--

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan memberikan pertanyaan terstruktur (kuesioner) yang disebar kepada responden. Pertanyaan kuesioner menggunakan *scaled response question*, yaitu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang penelitian yang dilakukan. Pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk etos kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Skala likert didesain untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan dengan lima alternatif (Sekaran, 2014). Penggunaan skala likert memungkinkan penyebaran nilai-nilai jawaban responden. Jawaban responden mempunyai rentang skor 5 sampai dengan skor 1 dengan alternatif jawaban disesuaikan untuk masing-masing pertanyaan. Berikut adalah skor yang diberikan pada setiap jawaban responden menggunakan Skala Likert :

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pernyataan, memberi skor atau nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor atau nilai yang lebih rendah, selain itu juga memiliki realibilitas yang tinggi.

Instrument yang telah teruji validitas dan realibilitasnya akan menghasilkan data yang baik apabila instrument digunakan dengan baik. Untuk menguji validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian menggunakan uji validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Oleh karena itu, penelitian akan melakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.8 Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistic dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 24. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian terdiri atas dua bagian yakni :

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2012) pengujian validitas dapat dilakukan menggunakan korelasi produk moment. Jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrument dinyatakan valid dan tidak valid apabila korelasi lebih kecil dari 0,3.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ini merupakan bentuk uji kualitas yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dan instrument untuk mengukur variabel (Sugiyono, 2012). Nilai standar yang menjadi batas untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dipercaya, akurat dan handal digunakan formula Alpha Cronbach. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden atas pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2002) instrument dinyatakan reliabel apabila alpha cronbach $\geq 0,60$, jika Cronbach alpha $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

2. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan hubungan antar variabel/konstruk etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar.
3. Analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan independen apakah positif

atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus yang digunakan menurut Rangkyu (2015:164) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

X1 = Etos kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Komitmen organisasi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Standar error

Sebagai tambahan, untuk menguji tingkat keeratan hubungan antar variabel, maka dapat digunakan uji autokorelasi yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jika nilai signifikansi <0,05 maka berkorelasi dengan pedoman derajat hubungan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Pearson Corelaton* 0,00 - 0,20 = tidak ada korelasi
- 2) Nilai *Pearson Corelation* 0,21 – 0,40 = korelasi lemah
- 3) Nilai *Pearson Corelation* 0,41 – 0,60 = korelasi sedang
- 4) Nilai *Pearson Corelation* 0,61 – 0,80 = korelasi kuat
- 5) Nilai *Pearson Corelation* 0,81- 1,00 = korelasi sempurna

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Noor (2017) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat digunakan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni :

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal.
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Menurut Ghozali dalam Theodora (2015), dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a) Melihat nilai tolerance : Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- b) Melihat nilai VIF (*Variance Infation Factor*) : Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian yaitu:

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya (etos kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha = 5\%$)

(Ghozali, 2016).

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016)

5. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) yang diteliti terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) (Y). Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat