

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA
KARYAWAN PT BANK MEGA, TBK REGIONAL MAKASSAR
PADA MASA PANDEMI COVID - 19**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK
ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BANK MEGA, TBK
REGIONAL MAKASSAR DURING THE COVID-19
PANDEMIC**

**GARY LEONARD HENDRIK
A012192004**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA
KARYAWAN PT BANK MEGA, TBK REGIONAL MAKASSAR
PADA MASA PANDEMI COVID - 19**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK
ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BANK MEGA, TBK
REGIONAL MAKASSAR DURING THE COVID-19
PANDEMIC**

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**GARY LEONARD HENDRIK
A012192004**



kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA, TBK
REGIONAL MAKASSAR PADA MASA PANDEMI COVID - 19**

disusun dan diajukan oleh :

**GARY LEONARD HENDRIK
A012192004**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
04 JUNI 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA
Nip. 19470115 197503 1 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

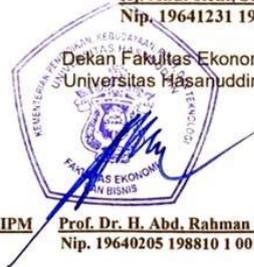


Prof. Dr. H. Samsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D
Nip. 19641231 199011 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Gary Leonard Hendrik
Nim : A012192004
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Regional Makassar Pada Masa Pandemi Covid-19**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 07 Juni 2021

Yang Menyatakan,


Gary Leonard Hendrik

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada program pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada tim pembimbing Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA dan Ibu Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D serta tim penguji Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si, Bapak Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT, dan Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, saran-saran dan masukan, serta diskusi-diskusi yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak Zainal Hamdy selaku Regional Human Capital Manager PT. Bank Mega Tbk, Regional Makassar atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini. Hal yang sama juga penelitian sampaikan kepada rekan-rekan kerja Bank Mega, yang telah membantu dalam penyediaan data dan telah menjadi responden dalam penelitian ini, yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua peneliti, Bapak dr. Hendrik Saranga, MARS dan Ibu Maria Goretti atas segala dukungan yang diberikan dalam proses pendidikan ini. Terakhir ucapan terima kasih kepada teman-teman

seangkatan Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, khususnya kelas B2 dan kelas konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia atas bantuan, nasihat, motivasi selama penelitian tesis ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat berbagai kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran akan lebih menyempurnakan tesis ini. Sebagai penutup, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala dukungan dan motivasi pada semua pihak yang telah membantu. Semoga kebaikan senantiasa menyertai kita semua.

Makassar, Juni 2021

Gary Leonard Hendrik

ABSTRAK

GARY LEONARD HENDRIK. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Mega, Tbk Regional Makassar pada Masa Pandemi Covid-19* (dibimbing oleh Djabir Hamzah dan Andi Reni).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT Bank Mega, Tbk Regional Makassar pada masa pandemi Covid-19.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mega Regional Makassar. Sampel sebanyak 158 karyawan. Informasi diperoleh dari karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari tiga tahun dengan menggunakan kuesioner.. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Berbeda halnya dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa pandemi Covid-19 perusahaan lebih memperhatikan mutu lingkungan kerja karyawan serta berfokus pada proses meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja Karyawan



ABSTRACT

GARY LEONARD HENDRIK. *The Influence of Leadership and Work Environment on Organisational Commitment and Employees' Performance of PT. Bank Mega, Tbk, Regional Makassar in Pandemic Covid-19 Era* (supervised by Djabir Hamzah and Andi Reni).

The research aims to investigate the influence of the leadership and work environment on the organisational commitment and employees' performance in PT. Bank Mega, Tbk of Regional Makassar in the pandemic Covid-19 era.

The research was conducted in PT. Bank Mega, Regional Makassar by collecting information from the permanent employees who had worked for more than 3 (three) years. Data were collected using the questionnaire from the total samples of 158 employees. The data were analysed using the qualitative approach and processed using the application of SPSS version 22.

The research result indicates that the leadership does not have the significant influence on the employees' performance in the pandemic Covid-19 era, unlike the work environment and organisational commitment which have the significant effect on the employees' performance in the pandemic Covid-19 era. This indicates that in the pandemic Covid-19 era, the company should pay more attention on the employees' work environment quality and focus on the process to improve the employees' organisational commitment on the company.

Key words: Leadership, work environment, organisational commitment, employee's performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	14
2.1.1 Manajemen sumber daya manusia	14
2.1.2 Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1 Desinisi kepemimpinan	15
2.1.2.2 Kepemimpinan strategis.....	16
2.1.2.3 Fungsi kepemimpinan	16
2.1.3 Lingkungan kerja.....	17
2.1.3.1 Definisi lingkungan kerja	17
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik.....	18
2.1.4 Komitmen organisasi.....	19
2.1.4.1 Definisi komitmen organisasi.....	19

2.1.4.2 Bentuk komitmen organisasi	19
2.1.5 Kinerja karyawan	20
2.1.5.1 Definisi kinerja karyawan	20
2.1.5.2 Indikator kinerja.....	21
2.2 Tinjauan Empiris	21
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
3.1 Kerangka Konseptual.....	29
3.2 Hipotesis Penelitian	30
BAB IV METODE PENELITIAN	36
4.1 Rancangan Penelitian.....	36
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
4.3 Populasi dan Sampel.....	37
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
4.5 Metode Pengumpulan Data	39
4.6 Instrumen Penelitian	40
4.7 Analisis Data.....	40
4.8 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN.....	46
5.1 Gambaran Umum Bank Mega Regional Makassar	46
5.2 Deskripsi Data	50
5.3 Penentuan Range.....	53
5.4 Deskripsi Variabel.....	53
5.5 Uji Instrumen Penelitian	65
5.6 Pembahasan.....	76
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	86
6.3 Keterbatasan Penelitian	87

DAFTAR PUSTAKA.....	88
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian terdahulu	21
4.1 Definisi operasional variabel	44
5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	50
5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	51
5.3 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.....	51
5.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	52
5.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	52
5.6 Frekuensi jawaban pada variabel kepemimpinan.....	54
5.7 Frekuensi jawaban pada variabel lingkungan kerja.....	58
5.8 Frekuensi jawaban pada variabel komitmen organisasi	60
5.9 Frekuensi jawaban pada variabel kinerja karyawan	63
5.10 Hasil uji validitas	65
5.11 Hasil uji reliabilitas	67
5.12 Hasil uji normalitas.....	68
5.13 Hasil analisis jalur I	68
5.14 Koefisien jalur I	70
5.15 Hasil analisis jalur II	71
5.16 Koefisien jalur II	72
5.17 Uji sobel pengaruh tidak langsung I	74
5.18 Uji sobel pengaruh tidak langsung II	75
5.19 Hasil uji hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

3.1 Kerangka konseptual	29
5.2 Diagram model jalur I.....	70
5.3 Diagram model jalur II.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki bermacam sumber daya, seperti modal, sistem, dan mesin atau alat penunjang operasional, tetapi semua itu belum cukup memberikan hasil maksimal jika tidak disertai dengan sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang cukup kompleks, sehingga hampir dirasakan dalam seluruh bidang yang ada. Dalam mengelola suatu organisasi tersebut, sangat bergantung pada faktor manusia sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawannya. Hasil dari tujuan organisasi itu berasal dari kinerja karyawan, baik secara tim atau individu. Hasil maksimal merupakan buah dari kinerja karyawan yang baik, dan begitupun sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan adalah hasil dari kinerja yang belum optimal. Oleh sebab itu, suatu perusahaan diharapkan memperhatikan sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Machmed Tun Ganyang, 2018 : 187).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang dapat berprestasi sebaik mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh

beberapa kondisi, baik dari faktor internal maupun dari eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam karyawan dan faktor eksternal berasal dari luar karyawan. Beberapa faktor tersebut seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Perubahan lingkungan yang sangat cepat menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan, yaitu mampu memperhatikan dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada. Faktor eksternal tersebut seringkali menjadi kendala bagi suatu perusahaan yang tidak mampu menghadapi perubahan lingkungan yang sangat cepat. Kinerja karyawan akan mengalami dampak dari adanya perubahan tersebut.

Pandemi Covid - 19 yang dirasakan di Indonesia sekarang ini, menjadi salah satu contoh dari adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat. Bukan hanya di Indonesia, tetapi dunia secara umum mengalami hal yang sama. Untuk menghadapi pandemi Covid - 19 ini, pemerintah telah menganjurkan untuk dilakukan pembatasan aktivitas semua masyarakat, yang tentu saja termasuk di dalamnya adalah pembatasan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hal itu diatur dalam keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi. "Physical Distancing dalam semua aktifitas kerja. Pengaturan jarak pekerja minimal 1 (satu) meter pada setiap aktifitas kerja (pengaturan meja kerja/*workstation*, pengaturan kursi saat di kantin, dll)', salah satu poin dalam Keputusan Menteri Kesehatan (<https://www.tribunnews.com>. 25 Mei 2020).

Kasus positif Covid -19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 Provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Timur dan Jawa Barat sebagai provinsi paling terpapar virus Covid - 19 di Indonesia. Sampai tanggal 3 November 2020, Indonesia telah melaporkan 418.375 kasus positif menempati peringkat pertama terbanyak di Asia Tenggara. Sebagai tanggapan terhadap pandemi, beberapa wilayah telah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) (<https://id.wikipedia.org>. 3 November 2020).

Untuk itu, setiap perusahaan berusaha untuk tetap mempertahankan kestabilan usaha yang dijalankan, tak terkecuali dalam dunia perbankan. Dunia perbankan saat ini, khususnya di Indonesia juga mengalami penurunan usaha dalam menjalankan bisnisnya. Bank merupakan salah satu dari 11 sektor usaha yang sejak awal masa penyebaran pandemi Covid - 19 tetap diijinkan beroperasi dengan mematuhi protokol kesehatan. Tentunya hal tersebut mengubah pola kerja operasional bank. Alih-alih mengejar target bisnis, bank justru dihadapkan pada restrukturisasi kredit kepada debiturnya yang tentunya akan mempengaruhi kinerja bank. Di sisi lain, aktivitas operasional dalam pelayanan kepada nasabah juga berubah. Beberapa bentuk penyesuaian aktivitas bank sebagai dampak Covid -19 yaitu penutupan beberapa kantor cabang/cabang pembantu/kantor kas terutama yang berada pada zona merah, perubahan jam operasional bank, menerapkan model kerja *work from home* (WFH) yaitu melakukan aktivitas kerja dari rumah, perubahan protokol bekerja di area kantor sesuai protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah.

Beberapa permasalahan yang kemudian timbul dari keadaan ini yaitu dalam hubungan dengan Nasabah, di mana beberapa Nasabah tidak ingin bertemu

secara langsung dengan pihak *marketing* Bank, atau beberapa instansi atau perkantoran yang meminta setiap pengunjung yang datang agar menyertakan surat hasil Rapid Test yang menerangkan hasil Non Reaktif. Lebih jauh lagi, terdapat beberapa Nasabah yang kemudian menarik sebagian besar dananya dengan alasan kondisi keadaan ekonomi usahanya. Adanya kekhawatiran dari petugas Bank yang berhubungan langsung dengan Nasabah (misalnya Petugas Teller dan Customer Services), di mana kontak langsung dengan berbagai macam Nasabah yang datang tidak dapat dihindari. Karyawan yang melakukan *WFH* akan merasa sulit untuk membagi jam kerja dengan aktivitas di rumah. Penggunaan masker sepanjang jam kerja yang kadang membuat sesak nafas, pengap, keringatan dan lain sebagainya. Perubahan lingkungan kerja seperti ini yang tentunya perlu disikapi dengan baik oleh para pimpinan dalam perusahaan atau perusahaan secara umum untuk dapat menyesuaikan keadaan dengan perubahan yang ada.

Pada bagian penjualan Kartu Kredit Bank Mega pada Regional Makassar mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2020 jika dibandingkan dengan penjualan Kartu Kredit pada tahun 2019, di mana pada tahun 2020 terdapat penurunan sebesar 37,10% dari penjualan Kartu Kredit pada tahun 2019, meskipun terdapat penurunan antara tahun 2018 ke 2019 yang hanya sebesar 9,89% (sumber data penjualan Kartu Kredit Regional Makassar 2018, 2019, dan 2020).

Data yang ada pada bisnis Regional Makassar, diketahui adanya pertumbuhan DPK (dana pihak ke tiga) yang terdiri dari Tabungan, Giro dan Deposito per tanggal 31 Desember 2020, sebesar 0.02% dibandingkan jumlah DPK pada 31 Desember 2019. Namun jika dibandingkan lagi dari data pertumbuhan pada 2019 yang dibandingkan dengan data DPK per 31 Desember

2018, pertumbuhannya DPK pada 2019 sebesar 0,05%. Sehingga pertumbuhan DPK selama 2020 mengalami penurunan sebesar 61,8% dari pertumbuhan DPK selama 2019 (sumber data DPK Regional Makassar 2018, 2019, dan 2020).

Untuk menyesuaikan kondisi pandemi Covid - 19 dengan keberlangsungan usaha, kiranya dengan peningkatan fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di mana karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Ketercapaian kinerja karyawan dalam pemulihan kerja akibat pandemi Covid-19 kiranya dapat ditentukan dari kemampuan seorang pemimpin. Melalui kepemimpinan, seseorang mampu menghantarkan organisasi guna mencapai tujuan. Upaya dari seorang pemimpin dalam peningkatan kinerja karyawan dapat berupa mengarahkan, meningkatkan dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, di mana sumber dari pengaruh tersebut mungkin formal, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2011:410).

Seorang pemimpin harus mampu melihat kondisi yang ada sekarang ini dan dengan cepat dapat menyesuaikan kebijakan yang akan diambil. Kepemimpinan strategis adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat mengantisipasi, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, dapat berpikir secara strategis dan dapat bekerja dengan orang lain dalam menghadapi suatu perubahan. Sebab pemimpin strategis adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas desain dan pelaksanaan proses manajemen strategis. Kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini, mungkin tidak pernah terpikirkan bagi banyak orang pada jaman sekarang ini, sehingga membuat lambannya pengambilan

keputusan untuk proses kerja dalam mengatasi hal ini. Disamping itu, semua karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang dengan cepat dapat berinovasi untuk membuat kebijakan yang menyesuaikan proses kerja dengan kebijakan pencegahan penyebaran virus yang telah diatur oleh Pemerintah, yang tentunya kebijakan itu tidak bertentangan dengan visi dan misi dari perusahaan. Lambatnya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin sementara target kerja atau porsi kerja karyawan masih tetap tentunya menjadi suatu tantangan yang akan dirasakan oleh karyawan dalam proses kerja pada saat pandemi Covid-19 ini, sehingga hal ini tentu saja akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan.

Kepemimpinan strategis ini harus melibatkan semua manajer lini dalam manajemen, dari top manajemen sampai manajer pelaksana. Hal ini bertujuan agar visi, misi serta strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terarah dan dijalankan bersama. Jika terjadi perubahan lingkungan yang sangat cepat, maka keputusan/kebijakan yang diambil oleh para pemimpin ini tidak melenceng dari tujuan perusahaan. Para pemimpin sejatinya akan membuat suatu formulasi baru dalam menerjemahkan tujuan awal perusahaan seiring dengan kondisi pandemi yang terjadi sekarang ini.

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Ali Chaerudin, 2020 : 523).

Perubahan lingkungan kerja saat ini, misalnya perubahan area lingkungan kerja kantor, akibat pandemi Covid-19 tentunya akan merubah cara kerja karyawan. Peraturan Pemerintah mengenai pembatasan jarak minimal 1 (satu) meter atau pemberlakuan pembagian jam kerja bagi karyawan contohnya, akan membuat proses kerja sehari-hari akan sedikit berbeda. Hal ini akan menjadi tantangan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di lain tempat, beberapa perusahaan bahkan menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi karyawannya, di mana karyawan akan bekerja dari rumah yang tentunya memiliki tantangan tersendiri seperti keterbatasan media atau alat dalam bekerja, lingkungan kerja di rumah yang tidak seperti di kantor, serta pikiran karyawan yang terbebani akan adanya biaya tambahan seperti biaya listrik dan internet, terdistraksi dengan media sosial atau hiburan lainnya, bahkan yang terburuk adalah akan berkurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dampak lainnya adalah keamanan data, untuk menggunakan akses internet di ruang publik. Kondisi perubahan lingkungan kerja seperti ini tentunya akan menjadi tantangan bagi karyawan sekaligus menjadi perhatian bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah pencegahan dari dampak buruk perubahan lingkungan (Agus Purwanto, 2020).

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen pada setiap karyawan dapat menciptakan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap bidang pekerjaannya. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk bekerja, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan. Meskipun

karyawan akan bekerja dengan model lingkungan kerja yang berbeda dari biasanya. Meyer dan Allen (1997) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis dari seseorang yang mana kondisi tersebut mampu menggambarkan kejelasan ikatan antara karyawan dengan organisasinya sehingga akan berdampak pada keputusannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Setiap karyawan diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang nyata dalam kemajuan perusahaan, memberikan bukti bahwa karyawan tersebut mampu berkinerja dengan baik, meskipun terkendala dengan kondisi pandemi Covid-19 saat ini. Mengingat jumlah perusahaan yang terpaksa mengurangi produktivitas kerjanya karena berdampak pandemi ini, yang pun berdampak pada pengurangan kerja karyawan. Pekerja berdampak Covid-19 di sektor formal sebanyak 1.500.156 orang (229.789 terpaksa di PHK, serta sisanya dirumahkan) dari total 83.546 perusahaan. Pada sektor informal, karyawan berdampak sebanyak 443.760 orang dari 30.794 perusahaan di-PHK. "Total yang berdampak 1,9 juta orang, baik yang di PHK maupun yang dirumahkan", kata Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah (<https://www.kompas.com>. Diakses tanggal 10 Maret 2021, pukul 10:00 wita). Hal ini memperlihatkan pentingnya kerja sama tim dalam perusahaan untuk tetap produktif pada masa pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Regional Makassar Pada Masa Pandemi Covid - 19".

1.2 Rumusan Masalah

Kondisi pandemi virus Covid-19 yang melanda dunia saat ini, termasuk Indonesia, menciptakan proses kerja karyawan yang berbeda. Himbauan dari pemerintah untuk menjaga jarak dalam bersosialisasi, serta pembatasan aktivitas kerja karyawan menciptakan suatu pola kerja yang baru. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dicapai dari tugas yang diberikan kepada seorang karyawan. Untuk itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan dalam kondisi pandemi Covid-19 ini. Memanfaatkan gaya kepemimpinan yang baik dan menyesuaikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang tentunya sesuai dengan protokol kesehatan, kiranya mampu meningkatkan kembali kinerja karyawan yang menurun karena adanya kondisi pandemi saat ini, tentunya dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Sebab komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi (Wibowo, 2017 : 431).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka fokus penelitian adalah :

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?
2. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?
3. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?

4. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?
5. Apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?
6. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?
7. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Bank Mega, Tbk, Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.

5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Bank Mega, Tbk. Regional Makassar pada masa pandemi Covid - 19.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan tambahan bukti empiris pada literatur manajemen, khususnya sumber daya manusia dalam hal pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Selain itu kegunaan lainnya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengembangan ilmu lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bersifat melengkapi maupun melanjutkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini nantinya tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis berupa penambahan wawasan berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Tetapi juga memberikan kontribusi praktis berupa memberikan solusi bagi perusahaan atau organisasi untuk mengatasi masalah

kinerja karyawan dan sebagai petunjuk perusahaan atau organisasi agar terus meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang dan di kondisi yang berubah-ubah.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris kepada para pembuat kebijakan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mega, Tbk Regional Makassar. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Mega Regional Makassar yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari Kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, serta tinjauan empiris.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, penjelasan terkait populasi dan teknik pengambilan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan, analisis dan teknik pengolahan data, serta definisi operasional variabel.

BAB V HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum tentang Perusahaan tempat penelitian, deskripsi data dan deskripsi variabel penelitian, hasil uji penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran, serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam proses pencapaian tujuan organisasi, melalui kemampuan dari para karyawan sebab dalam MSDM termuat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap jalannya kerja operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena jika tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Rismayanti Rasdam dkk, 2018).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi sebab akan bertindak sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan terwujud jika tidak disertai peran aktif dari karyawan, meskipun perusahaan tersebut telah memiliki alat-alat canggih (Hasibuan, 2017:10)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan

kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan (Nurdin Batjo, 2018:1).

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi penting, dan oleh karenanya merupakan suatu kebutuhan untuk mendapatkan pemimpin yang lebih baik. Organisasi yang cerdas harus mengidentifikasi dan melatih bakat untuk memenuhi tuntutan kepemimpinan, atau mereka berisiko untuk menerima kegagalan.

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, di mana sumber dari pengaruh tersebut mungkin formal, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2011:410).

McShane dan Von Glinow (2010:360), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggota. Pemimpin menerapkan berbagai bentuk pengaruh, terutama persuasi dan taktik yang berkaitan dalam membangun komitmen untuk memastikan bahwa pengikut mempunyai motivasi dan kejelasan peran untuk mencapai tujuan spesifik. Pemimpin juga mengatur lingkungan kerja, seperti mengalokasikan sumber daya dan mengubah pola komunikasi, sehingga pekerja dapat mencapai sasaran organisasional lebih mudah. Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, *leadership*. Kepemimpinan pada

dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018:6).

2.1.2.2 Kepemimpinan strategis

Strategi berasal dari kata Yunani, *stratos*, yang berarti seorang jenderal yang memimpin pasukan atau tentara. Strategi secara umum adalah sebuah seni yang menggabungkan keterampilan psikologis dan keterampilan perilaku yang bersungsi secara umum. Pada 450 SM, definisi mengenai *leadership* telah berkembang dan melibatkan keterampilan manajerial, seperti keterampilan administrasi, berpidato, atau berorasi, dan *skill* memegang kekuasaan. Pada 330 SM, strategi berarti kemampuan untuk menggunakan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dengan tujuan mengalahkan kekuatan yang berlawanan dari tujuan organisasi dan mengembangkan sistem pemerintahan global yang terpadu. Mempengaruhi karyawan untuk membantu secara sukarela membantu organisasi dalam membuat keputusan yang dapat meningkatkan organisasi adalah bagian penting dari kepemimpinan strategis (Falih Suhaedi, 2019:134-135).

2.1.2.3 Fungsi kepemimpinan

Sondang P. Siagian (2010) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

- a. Fungsi penentu arah. Setiap organisasi memiliki tujuan, baik yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan itu harus dicapai melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin.
- b. Fungsi juru bicara. Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak

luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

- c. Fungsi komunikator. Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (pesan penerima). fungsi pemimpin sebagai komunikator di sini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.
- d. Fungsi mediator. Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
- e. Fungsi integrator. Setiap pemimpin adalah seorang integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hierarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin tinggi pula makna peranan tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam beraktivitas. Jika karyawan merasa nyaman dan aman terhadap lingkungannya, maka waktu kerja akan dipergunakan sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tentu saja akan berdampak pada target penyelesaian tugas atau tujuan kerja.

Sedarmayanti (2009:21-22) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas serta bahaya yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja fisik meliputi semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Nuraini (2003:97) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Tohardi (2015: 130) bahwa dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain, yaitu mendesain fisik ruangan kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah (Yoyo Sudaryo, 2019 : 48)

- a. Suhu, adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara

yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

- c. Penerangan, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
- d. Mutu udara, udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai seperti sakit kepala, mata perih, kelelahan dan lekas marah.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi komitmen organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Stephen P Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi (Wibowo, 2017 : 431)

2.1.4.2 Bentuk komitmen organisasi

Allen dan Meyer (1990) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen afektif. Keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

- b. Komitmen kelanjutan. Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c. Komitmen normatif. Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi kinerja karyawan

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yoyo Sudaryo, 2019 : 204-205).

Mathis dan Jacson (2009) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana

indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja.

2.1.5.2 Indikator kinerja

- a. Kualitas kerja : meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Kuantitas kerja : kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.
- c. Waktu kerja : merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang mnejadi tanggung jawabnya.
- d. Kerja sama : merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil penelitian	Jurnal
1	Wa Ode Zusnita Muiza, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia. ISSN:2655-5638 Perwira Volume 2, No. 1, 2019
2	Suharno	The effect of	Gaya kepemimpinan	International

	Pawirsumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan (2017)	work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Journal of Law and Management ISSN: 1754-243X Vol. 59 No. 6, pp. 1337-1358 13 November 2017
3	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana and Muzaffar Muchtar (2017)	Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.	International Journal of Law and Management ISSN: 1754-243X Vol. 59 No. 4, pp. 602-614 10 Juli 2017
4	Ilham Himawan, M. Idrus Taba, dan Andi Reni (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS) Volume 1 No 3 2019

		intervening pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII		
5	Wahda, Insany Fitri Nurqamar, Fahrina Mustafa, Wardhani Hakim, dan Andi Reni (2019)	Peran kompetensi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan : karakteristik kepribadian sebagai variabel moderasi	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	DOI 10.4108/eai.8-10-2018.2289251
6	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja (Study kasus pada personil Polri di Polsek Medan Area)	1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri di Polsek Medan Area 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri di Polsek Medan Area	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN : 2623-2634 Vol. 1, No. 1, September 2018, 71-80

7	Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh (2017)	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan	Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan harus mendapatkan lebih banyak perhatian.	International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 pp. 15544-15550 2017
8	Asma Azizah Nurilla, Tri Joko Raharjo, I Made Sudana (2019)	The Influence of Motivation, Work Environment through Commitment towards Teacher Performance (Regional Office of Education Division of Kunduran Sub-district, Blora Regency)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen kerja 2. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja 3. Komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dalam hubungan tidak langsung 	Educational Management 8 (2) (2019) 183 - 193 p-ISSN 2252-7001 e-ISSN 2502-454X

9	Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam, dan Andi Reni (2018)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif.	Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 1 No. 4 Oktober 2018
10	Dyah Sawitri, Endang Suswati, Khasbulloh Huda (2016)	The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) On Employees' Performance	Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan	International Journal of Organizational Innovation. Oct 2016, Vol. 9 Issue 2, p24-45. 22p
11	Suharto, Suyanto , Nedi Hendri (2019)	The Impact of Organizational Commitment on Job Performance	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan	International Journal of Economics and Business Administration Volume VII, Issue 2, 2019 pp. 189-206
12	P.M.K.U. Bandula dan Lakmini V.K. Jayatilake (2016)	Impact of Employee Commitment on Job Performance :	Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif.	International Journal of Arts and Commerce ISSN 1929-7106 Vol. 5 No. 8

		Based on Leasing Companies in Sri Lanka		November 2016
13	Jung, Salim Basalamah, dan Anis Saleh (2020)	Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan	Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	Journal Of Management ISSN : E-ISSN : 2614-851X Vol 3, No 1 Juni 2020
14	Andi Farid Noor Ahmad, Siti Haerani, Nurjannah Hamid, dan Andi Reni (2019)	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Makassar	Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 2 No. 2 April 2019
15	Leonarti, Muhammad Idrus Taba, dan Andi	Pengaruh tingkat disiplin kerja, motivasi	Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang positif dan	Hasanuddin Journal of Applied Business

	Reni (2019)	kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Pelayanan Pekerjaan Umum Kabupaten Merauke	signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan	and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 2 No. 3 Agustus 2019
16	Errica Herjany dan Innocentius Bernarto (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Jurnal Manajemen Indonesia Online ISSN : 2502-3713 Print ISSN : 1411-7835 Vol 18 (2), pp. 154-164 2018
17	Jalal Hanaysha (2016)	Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi	Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 229 19 August 2016, Pages 289-297
18	Dewi Susita, Wahiddah Muslimah dan	The Influence of Work Discipline and Work	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja	Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia

	Agung AWS Waspodo (2017)	Environment on Organizational Commitment Employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta	terhadap komitmen organisasi	(JRMSI) e-ISSN: 2301-8313 Vol 8, No. 2, 2017
19	Muhammad Harunan Rumoning (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat	Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja, namun hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah tidak signifikan.	Jurnal EMBA Vol. 6 No. 2 April 2018, Hal. 958-967