

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(STUDI KASUS PADA EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR
CREARTIVE BALIKPAPAN)**

SANDRINA PUTRI HERAWATI

A021191043



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(STUDI KASUS PADA EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR
CREARTIVE BALIKPAPAN)**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

SANDRINA PUTRI HERAWATI

A021191043



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR
CREARTIVE BALIKPAPAN)

Disusun dan diajukan oleh

SANDRINA PUTRI HERAWATI

A021191043

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 6 Juni 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM

NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurgamar, S.E., M.M

NIP. 198812052015042002

**Ketua Departmen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil

NIP. 1977051020006041003

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR
CREARTIVE BALIKPAPAN)

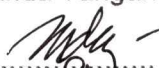
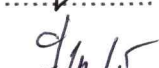
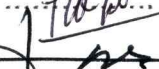
Disusun dan diajukan oleh

SANDRINA PUTRI HERAWATI

A021191043

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 21 Juni 2023 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM	Ketua	1. 
2	Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M	Sekretaris	2. 
3	Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si	Anggota	3. 
4	Abdullah Sanusi, S.E., MBA., Ph.D	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil

NIP. 1977051020006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sandrina Putri Herawati

NIM : A021191062

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Event Organizer CV. Lingkak Creartive Balikpapan)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapt 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 didalam 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, 2 Juni 2023
Yang membuat pernyataan,



Sandrina Putri Herawati

PRAKATA

Alhamdulillah *alhamdulillah* *alhamdulillah*, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Event Organizer Cv. Lingkar Creartive Balikpapan)”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa dukungan dan bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, dengan penuh hormat peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini dan selalu mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Papa Hairuddin sain dan Mama Alm. Harmawati Halim yang selalu memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk Kesehatan, kemudahan dan kelancaran peneliti agar dapat terus semangat dalam menyelesaikan skripsi.
2. Nenek tersayang, Tante Sida, Tante Erni yang selalu memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti untuk terus melanjutkan penelitian serta selalu mendoakan peneliti dalam segala hal.
3. Kakak Sandra dan adek Imelda yang selalu menjadi tempat curhat peneliti, menghibur dan memberikan dorongan peneliti untuk tetap semangat ketika merasa tidak mampu lagi untuk melanjutkan penulisan skripsi ini
4. Mimi Uni yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta selalu mendoakan peneliti dalam segala hal.

5. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E.,M.Si.,CWM selaku pembimbing Utama dan Ibu Insany Fitri Nurqamar,S.E.,M.M selaku pembimbing pendamping yang telah berkenan memberikan waktu, ilmu dan juga solusi untuk setiap permasalahan atau kesulitan dalam pembuatan dan penulisan skripsi serta bersedia mengarahkan dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si selaku penguji I dan Bapak Abdullah Sanusi, S.E.,MBA.,Ph.D terhadap saran dan masukannya untuk membuat skripsi saya menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah berkenan memberikan pengetahuan yang sangat-sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan di Universitas Hasanuddin.
8. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti selama peneliti menempuh Pendidikan.
9. Terima kasih kepada pihak CV. Lingkar CreaRtive yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini. Khususnya kepada owner Mas Feri Perdian yang banyak membantu saya selama proses penelitian serta memberikan saran dan masukan terhadap penelitian saya. Seluruh karyawan lingkaran tempat peneliti melakukan penelitian untuk skripsi ini yang telah memberikan banyak bantuan kepada peneliti untuk menjadi objek penelitian serta memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan ketika menempuh pendidikan didalamnya.
10. Teman pejuang skripsi Orchinella dan Sheerin yang telah memberikan pengalaman yang tidak terlupakan selama mengerjakan skripsi ini.

11. Teman KKN UNHAS BANTAENG 108 atas pengetahuan dan pengalaman berharga yang belum pernah peneliti dapatkan sebelumnya, serta dukungan yang terus-menerus diberikan bagi peneliti.
12. Rakha yang selalu bersama peneliti dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini, serta teman-temannya yang telah memberikan banyak pengalaman kepada peneliti selama di Makassar.
13. Teman SMA Rizky Arianto yang telah banyak membantu, menghibur dan memberikan dukungan ketika peneliti kesulitan dari SMA hingga saat ini.
14. Diri sendiri karena telah mampu bertahan dan selalu bersemangat serta tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan bagi pembaca. *Aamiin ya Rabbal Alamiin.*

Makassar, 2 Juni 2023

Peneliti,



Sandrina Putri Herawati

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR CREARTTIVE BALIKPAPAN)

THE EFFECT OF PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON EVENT ORGANIZER CV. LINGKAR CREARTTIVE BALIKPAPAN)

Sandrina Putri Herawati
Idayanti Nursyamsyi
Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel, data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien beta komitmen organisasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. sebaiknya CV. Lingkar CreaRTive tetap menjaga lingkungan kekeluargaan dan lebih aktif dalam melibatkan karyawan agar karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini dapat memperkuat komitmen karyawan dan akan berpengaruh pada kinerja.

Kata kunci : faktor personal, faktor organisasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan

This study aimed to determine the effect of personal factors, organizational factors and organizational commitment on employee performance of CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan. In this study, data was collected by distributing questionnaires to 30 employee. The sample in this study used a saturated sample where the entire population was used as a sample, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results demonstrated that the variables of personal factors and organizational factors partially had a positive but not significant effect on employee performance variables. Meanwhile, the organizational commitment variable partially had a positive and significant effect on employee performance. Lastly, the result showed that organizational commitment has a dominant influence on employee performance. It is recommended that CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan keep maintain a friendly atmosphere in the workplace and also make the employee participate actively in organization activities. Hence, this can strengthen employee comitment and then improving employee performance.

Keywords : personal factors, organizational factors, organizational commitment, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Konsep Perilaku Organisasional	10
2.1.2 Faktor Personal.....	15
2.1.3 Faktor Organisasional	20
2.1.4 Komitmen Organisasional	22
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	35
2.4 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.6.1 Variabel Penelitian	41
3.6.2 Definisi Operasional.....	42
3.7 Instrumen Penelitian	45
3.8 Metode Analisis Data	46
3.8.1 Analisis Deskripsif Variabel	46
3.8.2 Uji Validitas	46
3.8.3 Uji Reliabilitas	47
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.6 Uji Hipotesis.....	50
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Objek Penelitian.....	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
4.2.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	55

4.2.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.2.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .	56
4.2.2 Deskripsi Variabel	56
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Faktor Personal	57
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Faktor Organisasional	58
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional.....	59
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	60
4.2.3 Uji Kualitas Data	61
4.2.3.1 Uji Validitas	61
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.2.4.1 Uji Normalitas	63
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	64
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.2.6 Uji Hipotesis.....	67
4.2.6.1 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	67
4.2.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T).....	68
4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.3 Pembahasan	71
4.3.1 Pengaruh Faktor Personal terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.3.2 Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	73
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.3.4 Komitmen Organisasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.....	76
BAB V PENUTUP	77

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Klien CV. Lingkar CreaRtive Pertama.....	3
Tabel 2.1 Kontribusi Ilmu Perilaku dan Ilmu Sosial dalam Perilaku Organisasi ..	12
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	56
Tabel 4.5 Kategori Nilai Rata-rata (mean) Variabel Penelitian	57
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden berdsarkan Variabel Faktor Personal	57
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Faktor Organisasional.....	58
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasional.....	59
Tabel 4.9 Deskripsi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.16 Hasil Uji F	67
Tabel 4.17 Hasil Uji T	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tiga Determinan Perilaku	14
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	82
LAMPIRAN 2 HASIL OLAH DATA	88
LAMPIRAN 3 DATA SPSS	93
LAMPIRAN 4 BIODATA DIRI	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlanjutan sebuah organisasi sangat bergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari tingkat pimpinan hingga pekerja tingkat dasar para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat (Munandar, 2017). Tenaga kerja atau sering disebut pegawai berperan menjadi perencana, serta pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi dan memiliki fungsi untuk mempertahankan dan meningkatkan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan serta menjaga nama baik perusahaan dengan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas dan selalu berinovasi. Jika karyawan melakukan tugas dan fungsinya dengan baik, akan berdampak pada produktifitas organisasi. Kinerja pegawai tercermin dalam tindakan dan usaha yang dikeluarkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Aliyyah dkk, 2021). Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Kaswan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila

hasil kerja individu tersebut dapat melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga kinerja mempunyai peran penting bagi anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting kesuksesan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu yang menjadi tantangan perusahaan dalam mengelola SDM adalah bagaimana mempertahankan kinerja karyawan agar selalu unggul. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan yang telah berdiri cukup lama dan juga menghadapi permasalahan yang sama adalah CV. Lingkar Creartive Balikpapan. CV. Lingkar CreaRtive adalah salah satu bisnis penyedia layanan/jasa di bidang Event Organizer (EO) melayani pemerintah, swasta maupun masyarakat umum. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik, event organizer juga perlu mempersiapkan kriteria sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankannya guna mencapai sebuah keberhasilan yang maksimal.

CV. Lingkar CreaRtive berdiri pada 10 November 2016. Lingkar menyadari bahwa setiap klien memiliki budaya dan keinginan yang berbeda-beda, oleh Lingkar CreaRtive hal ini dianggap sebagai bagian unik dari setiap klien tetapi menjadi sebuah tantangan bagi Lingkar CreaRtive karena yang dihadapi adalah orang-orang yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda dimana tidak ada aturan khusus untuk menghadapi kasus yang sama

dikarenakan permintaan yang berbeda-beda. Terkait dengan sumber daya manusia, sebuah event organizer memerlukan orang-orang yang bermental tangguh, karena pada umumnya bekerja dibidang jasa tidak luput dari sebuah tekanan apabila dalam pelaksanaannya menemui hambatan, beban kerja yang berat, waktu kerja yang tidak menentu.

Tabel 1.1 Jumlah Klien CV. Lingkar CreaRtive Pertahun

Tahun	Jumlah Klien	Target (Kenaikan 10%)
2018	28	30
2019	27	33
2020	31	36
2021	52	39
2022	47	57

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan CV. Lingkar CreaRtive pada tanggal 19 November 2022, secara pendapatan dan kinerja karyawan di Lingkar sudah meningkat hanya saja belum memenuhi target. Target penjualan minimal diatas 30 klien pertahun dan diharapkan klien meningkatkan setidaknya 10% dari tahun sebelumnya. Pada saat pandemi Covid-19 terdapat peraturan pemerintah yang mensyaratkan penyelenggaraan harus menggunakan jasa EO. Keuntungan dari peraturan tersebut penjualan meningkat di tahun 2021, kekurangannya makin marak EO baru bermunculan membuat daya saing perusahaan menurun di tahun 2022. Fenomena yang terjadi selama ini EO baru dinilai tidak sesuai standar dan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada masyarakat yang awalnya tereduksi dengan standar pelayanan yang bagus, menjadi tidak bagus

pandangannya terhadap EO, hal ini berdampak pada citra perusahaan khususnya tentang kinerja tim.

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan EO adalah faktor personal dibutuhkan pengalaman dan pengetahuan cara berkoordinasi dengan baik terhadap anggota, cara memperlakukan orang berdasarkan rentang usia, bagaimana cara mengkomunikasikan masalah yang ada. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2014) faktor personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang keluarga dan lainnya yang tidak terpisahkan dari diri setiap individu. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Syafruddin, dkk (2013) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor personal memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan personal yang baik dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu menyelesaikan masalah yang rumit dengan baik.

Selain faktor personal yang mempengaruhi kinerja EO adalah faktor organisasional dapat dilihat dari inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan sehingga adanya bimbingan dan diskusi dari pimpinan atau senior untuk menambah pelajaran. Organisasi pun juga memberikan reward khusus kepada anggota yang berkinerja baik. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2015) bahwa untuk menilai kualitas faktor organisasional dapat dilihat dari inisiatif, integrasi dan kontrol. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Aslam (2022) menunjukkan Faktor Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) terhadap peningkatan kinerja organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasional tidak berpengaruh positif signifikan.

Komitmen Organisasi juga dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) penumbuhan komitmen organisasional dianggap mampu memberikan ikatan kuat antara individu dengan organisasi sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya didalam organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut Beer (2010) juga menyatakan bahwa didalam sebuah organisasi, individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa bangga pada organisasinya dan akan memberikan kinerja yang maksimal. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu faktor bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Nursyamsi (2013) membuktikan adanya komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh organisasi karena akan menghasilkan sesuatu yang positif melalui rasa keterikatannya terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi, komitmen yang kuat terhadap organisasi khususnya di bidang Event Organizer yang akan mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaiknya. Menurut Colquitt et al (2011), komitmen organisasional dapat dilihat dari keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota dan terlibat dalam organisasi, baik itu karena merasa perlu (komitmen berkelanjutan), merasa wajib (komitmen normatif), ataupun karena memiliki kelekatan emosional dengan organisasi (afektif komitmen).

Hubungan antar pegawai maupun atasan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai itu sendiri karena dengan adanya rasa kekeluargaan dengan rekan kerja akan meningkatkan lingkungan kerja yang menyenangkan hingga membantu pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor personal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan?
2. Apakah faktor organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan?
3. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan?
4. Manakah diantara variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengembangan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dan juga pada penelitian sejenis mengenai bagaimana pengaruh dari faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau dalam penelitian ini yaitu pada CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan. Penelitian ini juga diharapkan menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi bagi perusahaan untuk lebih memahami pentingnya faktor personal, faktor organisasional dan komitmen organisasional pada karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan masukan pada karyawan CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang tentunya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada peneliti mengenai Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap peningkatan Kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi selanjutnya, maka penulis menguraikan kedalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab yang berisi kerangka teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab yang berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, metode analisis serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB VI : HASIL DAN ANALISIS

Bab yang menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab yang berisi tentang simpulan dan saran yang diperoleh dari hasil analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Perilaku Organisasional

Manajemen memainkan peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja seseorang. Melalui manajemen akan memungkinkan perilaku manusia yang bekerjasama dalam organisasi akan menjadi terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi menjadi pusat kajian dari suatu bidang ilmu yang dikenal sebagai Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).

A. Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi telah didefinisikan oleh para pakar secara berbeda berdasarkan lingkup pengetahuan dan/atau pengalaman masing-masingnya. Perbedaan definisi ini pada dasarnya dapat digunakan untuk saling melengkapi dalam memahami perilaku organisasi tersebut. Beberapa definisi perilaku organisasi akan dikemukakan berikut ini :

Luthans (2013) mendefinisikan Perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2013). Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan

di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya (Gibson, dkk 2012).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikemukakan beberapa karakteristik penting dari perilaku organisasi sebagai berikut :

1. Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (scientific method).
2. Penyelidikan perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan multi disiplin, maksudnya mengacu atau mendasarkan pada teori, metode dan prinsip berbagai ilmu perilaku (behavioral sciences) dan ilmu sosial (social sciences).
3. Pengetahuan perilaku organisasi dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu.
4. Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi merupakan dampak dari proses individual, proses kelompok, proses organisasional dan juga lingkungan eksternalnya.
5. Memahami perilaku manusia dalam kerjasama organisasi perlu menentukan dengan jelas tingkatan analisis dimana perilaku manusia itu beroperasi, apakah individu, kelompok atau organisasi.

B. Pendekatan Multi Disiplin Dalam Perilaku Organisasi

Manusia yang bekerjasama dalam organisasi memiliki keunikan masing-masing karena mereka datang dengan latar belakang yang

berbeda seperti budaya, umur, pendidikan, pengalaman, kebutuhan, motivasi dan lain-lain. Oleh karena itu para manajer dalam memahami, mengarahkan dan mengelola perilaku orang-orang yang ada dalam organisasinya, baik secara individual maupun kelompok dapat memanfaatkan teori, metode dan prinsip berbagai ilmu perilaku dan ilmu sosial seperti Psikologi, Psikologi Sosial, Sosiologi, Antropologi, Ilmu Politik, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Manajemen (Robbins,dkk 2013).

Tabel 2.1 Kontribusi Ilmu Perilaku dan Ilmu Sosial dalam Perilaku Organisasi

No.	Kategori Ilmu Perilaku dan Ilmu Sosial	Kontribusi pada topik-topik Perilaku Organisasi yang relevan
1.	Psikologi. (mempelajari dan berusaha memahami perilaku individu manusia)	Persepsi, pembelajaran, kepribadian, emosi, stres kerja, sikap, motivasi, pengambilan keputusan pribadi, kepuasan kerja, kreativitas, rancangan pekerjaan, penilaian kinerja
2.	Psikologi Sosial. (fokus mempelajari pengaruh orang satu sama lain)	Perubahan perilaku, perubahan sikap, komunikasi, proses kelompok, pengambilan keputusan kelompok, kekuasaan, konflik, perilaku antar kelompok
3.	Sosiologi. (mempelajari orang dalam hubungan dengan lingkungan sosial mereka atau budaya)	Budaya organisasi, dinamika kelompok, struktur organisasi, teknologi organisasi, perubahan organisasi, sosialisasi, komunikasi, kekuasaan, konflik
4.	Antropologi. (mempelajari masyarakat untuk mengetahui keberadaan manusia dan aktivitasnya)	Budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan organisasi, kekuasaan, nilai-nilai komparatif, sikap-sikap komparatif, analisa lintas budaya

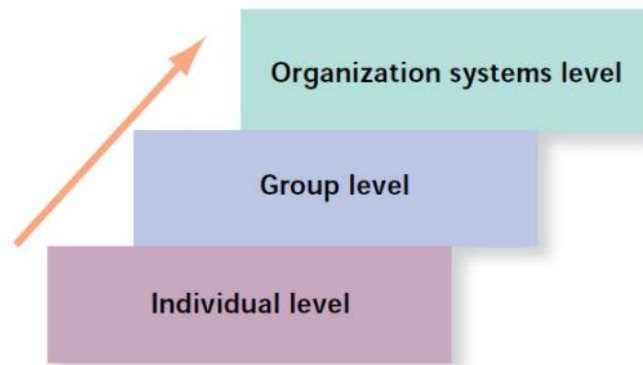
No.	Kategori Ilmu Perilaku dan Ilmu Sosial	Kontribusi pada topik-topik Perilaku Organisasi yang relevan
5.	Ilmu Politik. (mempelajari penggunaan kekuasaan dalam tindakan seseorang mencapai tujuan)	Konflik, kekuasaan, kepemimpinan, pengambilan keputusan pribadi, pengambilan keputusan kelompok
6.	Ilmu Ekonomi. (mempelajari perilaku manusia untuk membuat pilihan dan mencapai kemakmuran)	Pengambilan keputusan pribadi, pengambilan keputusan kelompok, negosiasi, kekuasaan
7.	Ilmu Manajemen. (mempelajari tindakan mencapai tujuan melalui dan bersama orang lain secara efisien dan efektif)	Teknologi organisasi, kualitas organisasi, perubahan organisasi, pengambilan keputusan pribadi, pengambilan keputusan kelompok

Sumber : Robbins, dkk (2013)

C. Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau *Organizational Behavior* merupakan bidang kajian penelitian yang bertujuan untuk mempelajari pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Sebuah bidang profesional yang unik dengan basis pengetahuan yang sama. Perilaku organisasi mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur. Penerapan pengetahuan tentang pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dilakukan untuk memungkinkan organisasi bekerja lebih efektif.

Gambar 2.1 Tiga Determinan Perilaku



Sumber : Stephen Robbins (2013)

1. Individu

Pada tingkat individu, manajer dan karyawan perlu belajar bagaimana bekerja dengan orang-orang yang mungkin berbeda dari diri mereka sendiri dalam berbagai dimensi, termasuk kepribadian, persepsi, nilai, dan sikap. Individu juga memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang berbeda, dan ini mempengaruhi cara manajer mengelola karyawan. Oleh karena itu perlu mempertimbangkan cara untuk lebih memahami dan memanfaatkan perbedaan tersebut. Mungkin tantangan terbesar yang dihadapi individu (dan organisasi) adalah bagaimana berperilaku etis.

2. Kelompok

Di tingkat kelompok, individu semakin diharapkan untuk bekerja dalam tim, yang berarti mereka perlu melakukannya secara efektif. Karyawan diharapkan memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Tempat kerja sekarang terdiri dari orang-orang dari berbagai latar belakang, membutuhkan kemampuan yang lebih besar untuk memahami mereka yang berbeda dari diri kita sendiri.

Tingkah laku orang saat berada dalam kelompok berbeda dengan tingkah lakunya saat sendirian. Tempat kerja juga terdiri dari orang-orang dari berbagai latar belakang. Jadi, orang-orang dari budaya yang berbeda merupakan hal penting untuk mempelajari cara bekerjanya.

3. Organisasi Sistem

OB menjadi lebih kompleks ketika kita beralih ke analisis tingkat organisasi. Sebagaimana kelompok bukanlah jumlah total individu, demikian juga organisasi bukanlah jumlah total individu dan kelompok. Ada lebih banyak faktor yang saling berinteraksi yang membatasi perilaku individu dan kelompok. Sebuah organisasi atau kelompok menjadi produktif jika mencapai tujuannya dan melakukannya dengan mentransfer input (tenaga kerja dan bahan mentah) ke output (barang jadi atau jasa) dengan biaya terendah. Produktifitas menyiratkan perhatian untuk keefektifan (mencapai tujuan) dan efisiensi (mengawasi biaya).

2.1.2 Faktor Personal

A. Pengertian Faktor Personal

Faktor personal yang dimiliki oleh manusia yang satu dengan manusia yang lainnya itu berbeda-beda, faktor personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, pendidikan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kewarganegaraan, suku, ras, jenis kelamin dan lainnya yang tidak terpisahkan dari diri setiap individu (Robbins, 2014). Faktor personal meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal, karakteristik personal merupakan variabel informasi

demografi yang meliputi jenis kelamin, suku, usia, gaji, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan riwayat pekerjaan, status pegawai dalam organisasi, dan tanggung jawab keluarga (Lubis & Zulkarnain, 2018).

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu dibawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. Sopiah (2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing karakteristik tersebut.

1. Ciri - ciri biografis, yaitu ciri-ciri yang melekat pada individu. Antara lain:
 - a. Umur, dijelaskan secara empiris bahwa umur berpengaruh terhadap bagaimana perilaku seorang individu, termasuk bagaimana kemampuannya untuk bekerja, merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya.
 - b. Jenis Kelamin, penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama. Keduanya hampir sama konsistensinya dalam memecahkan masalah, keterampilan analitis mendorong kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar.
 - c. Status Perkawinan, pemaknaan tentang pekerjaan akan berbeda antara karyawan yang lajang dengan karyawan yang sudah

menikah. penelitian membuktikan bahwa orang yang telah berumah tangga relatif lebih baik dibandingkan dengan single baik ditinjau dari segi absensi.

- d. Jumlah atau Banyaknya Tanggungan, banyak penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- e. Masa Kerja, relevansi masa kerja adalah berkaitan langsung dengan senioritas dalam pekerjaan. Artinya tidak relevan membandingkan pria-wanita-tua-muda dan seterusnya karena penelitian menunjukkan bahwa belum tentu yang lebih lama pada pekerjaan memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

2. Kepribadian

Sopiah (2008) mengemukakan kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Adapun karakteristik kepribadian yang populer di antaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur.

3. Sikap (Attitude)

Sikap merupakan satu faktor yang harus dipahami kita dapat memahami perilaku orang lain. Dengan saling memahami individu maka organisasi akan dapat dikelola dengan baik. Definisi sikap dapat dijelaskan dalam tiga komponen sikap, yaitu afektif, kognitif dan psikomotorik. Afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen kognitif ini berkaitan dengan proses

berfikir yang tertekan pada rasionalitas dan logika. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

4. Kemampuan

Yang dimaksud dengan istilah kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi atau manajemen yang berhasil adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengeksploitasi kelebihan sebesar-besarnya dan menekan kekurangannya dari berbagai orang untuk bersama-sama meningkatkan produktifitas. Kemampuan dikategorikan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan fisiknya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, pasti akan menghambat kinerja atau produktifitas.

Dari pernyataan tersebut bahwa faktor personal sangat berpengaruh dalam membentuk serta memupuk sikap komitmen organisasional pada setiap pegawai atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor personal

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi faktor personal yaitu sebagai berikut :

1. Ciri-ciri keperibadian tertentu yaitu, berpandangan positif, optimis, teliti, akan cenderung lebih berkomitmen. Demikian juga karyawan atau pegawai yang bertujuan untuk memajukan timnya, mendahulukan kepentingan kelompok di banding kepentingan pribadi, serta individu yang suka membantu akan cenderung lebih berkomitmen.
2. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi
3. Tingkat Pendidikan, makin tinggi semakin banyak pengetahuan, dan pengalaman yang mampu menambah komitmen organisasi.
4. Jenis kelamin, Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
5. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat pada organisasinya.
6. Keterlibatan kerja, tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan organisasi.

C. Indikator Faktor Personal

Subyantoro (2009) mengatakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini akan di bawa masuk kedalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan setiap orang berbeda-beda meskipun bekerja di tempat yang sama. Indikator faktor personal meliputi :

1. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan, dan keterampilan.
2. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dan dapat di nikmati.
3. Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek, situasi, atau ide-ide tertentu.

2.1.3 Faktor Organisasional

A. Pengertian Faktor Organisasional

Yusuf (2018) menyatakan bahwa faktor organisasional merupakan karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan. Pihak organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu dengan yang lainnya. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemampuan dan kemahiran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai bergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pihak organisasi perlu membuat latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak organisasi. Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi.

B. Faktor- faktor yang mempengaruhi Faktor Organisasional

McShane, dkk (2010) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi faktor organisasional yaitu :

1. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling menguntungkan dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah.

2. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

3. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

4. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting karena berkaitan dengan hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

C. Indikator Faktor Organisasional

Robbins (2015) mengatakan bahwa untuk menilai kualitas faktor organisasional dapat dilihat dari indikator-indikator tersebut diantaranya:

1. Inisiatif individu. yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak kreatif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Arah yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi. yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol. yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

2.1.4 Komitmen Organisasional

A. Pengertian Komitmen Organisasional

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki sehingga

sumber daya manusia perlu untuk merasakan keterikatan dengan organisasi, keadaan tersebut menunjukkan sumber daya manusia mempunyai komitmen terhadap organisasi. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan para pakar terkait dengan komitmen organisasional sangat bervariasi. Seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteranya.

Sementara itu, pendapat lain oleh Edison dkk (2017) mendefinisikan komitmen karyawan dengan perusahaan sebagai bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan senantiasa setia dan cenderung akan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan. Adapun menurut Wibowo (2016) Komitmen organisasional merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai Komitmen Organisasional tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen

Organisasional adalah suatu perasaan atau sikap individu untuk tetap menjadi anggota atau bekerja di organisasi dengan cara tetap bertahan di dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi dalam keadaan apapun karena keterlibatan dengan organisasi, merasa perlu, dan setia pada organisasi dimana hal tersebut mencerminkan loyalitasnya pada organisasi.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Mengingat pentingnya keterlibatan karyawan, pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya akan sangat membantu. Steers dan Poter (2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor Personal yang meliputi : harapan pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
2. Faktor Organisasi yang meliputi : pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, supervisi, konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor Non-Organizational yang meliputi : tersedianya alternative pekerjaan. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

McShane dan Von Glinow (2010) menghubungkan antara faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasional tersebut, antara lain:

1. Justice and Support (Keadilan dan Dukungan). Tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap tinggal

dengan organisasi akan lebih tinggi pada organisasi yang memengaruhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. Shared Values (nilai bersama). Keinginan pekerja yang memilih untuk tetap dengan organisasi menunjukkan identitas pada organisasi, identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja yang lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. Trust (Kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau suatu kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pimpinan mereka.
4. Organizational Comprehension (Pemahaman Organisasi). Pemahaman organisasioanal menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. Employee Involvement (Pelibatan Pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan komitmen dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari

organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

C. Dimensi Komitmen Organisasional

Colquitt, dkk (2011) mengemukakan bahwa ada tiga indikator Komitmen Organisasional, yaitu :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Indikator Komitmen Afektif meliputi karyawan merasa senang bekerja di organisasi, merasa keterikatan dengan organisasi, merasa jadi bagian dari keluarga dengan organisasi dan merasa kelekatan emosional dengan organisasi.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Indikator Komitmen Berkelanjutan meliputi karyawan merasa berat untuk meninggalkan organisasi, merasa butuh bekerja di organisasi, dan merasa akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan. Indikator Komitmen Normatif meliputi Melakukan yang terbaik karena merasa bahagia berada di organisasi, merasa memiliki kewajiban untuk setia pada organisasi, dan merasa sungkan apabila keluar dari organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja. Menurut Singh (2016) mengemukakan bahwa kinerja telah diidentifikasi sebagai kunci penting bagi organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan produktivitas yang unggul. Kinerja juga memastikan organisasi berfungsi dengan baik dan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang mampu membimbing karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas (Ghani dkk, 2016). Sedangkan menurut Sutrisno (2013) kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Budihardjo (2015) menjelaskan bahwa perusahaan mempunyai kepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja seluruh karyawannya, hal ini harus dilakukan agar SDM terpilih yang telah dipercaya untuk memulai perusahaan perlu selalu meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu mereka menjadi lebih profesional dan produktif dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidupnya atau operasionalnya dapat terjamin. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan upaya melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari pegawai, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan lainnya sehingga akan melahirkan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal serupa juga didukung oleh Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan dasar kinerja suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

karakteristik pegawai, motivasi, harapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil pegawai

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan menjelaskan bahwa kinerja merupakan bagian penting dari kehidupan organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya karyawan yang memiliki potensi yang baik dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan demikian karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi segala macam situasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah menggerakkan diri secara terarah untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, Mahmudi (2015) juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

C. Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan atau pegawai dalam bidang pelayanan perlu adanya alat ukur untuk menilai bahwa kinerja yang diberikan pegawai sudah sesuai dengan keinginan organisasi atau tidak. Adapun dimensi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah :

1. Kualitas Kerja, yaitu kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut meliputi melakukan pekerjaan sesuai standar kinerja, melakukan pekerjaan

sesuai prosedur, dan melaksanakan pekerjaan sesuai visi dan misi organisasi.

2. Kuantitas Kerja, adalah kemampuan menghasilkan ssesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi. Hal tersebut meliputi banyaknya pekerjaan sesuai dengan kemampuandan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Keandalan Kerja, adalah kemampuan untuk memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola organisasi dengan prinsip-prinsip terbaik Hal tersebut meliputi dapat diandalkan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan
4. Sikap Kerja, adalah sikap terhadap organisai lain, konsumen, kerjasama antar rekan kerja, ketaatan pada atasan atau pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut meliputi Bersikap ramah, bersikap kesiapan dalam bekerja, dan menggunakan komunikasi yang efektif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
1.	Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, Sri Peni Wastutiningsih (2013)	Variabel Independen : Faktor Personal (X1), Faktor Situasional (X2) Variabel Dependen : Kinerja (Y) Sampel : 130 responden	Hasil dari analisis menunjukkan bahwa faktor personal memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para petugas penyuluh pertanian, yaitu sebesar 25% pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, dan

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
	Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional	Metode Analisis : Uji Statistik Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS 16.	faktor situasional berpengaruh secara langsung terhadap faktor pribadi sebesar 29% pada tingkat signifikasi $\alpha=1\%$.
2	Abdul Rahman shaleh, Prof. Dr. Saifuddin Azwar, MA (2013) Faktor Personal Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen.	Variabel Endogen : kinerja dosen Variabel Eksogen : modal psikologis (psycap) dan profesionalisme Variabel Moderator : totalitas kerja Sampel : 586 responden Metode Analisis : Analisis SEM Moderating Variables dengan pendekatan multigroup analysis	Analisis SEM menunjukkan bahwa modal psikologis dan profesionalisme dapat memprediksi kinerja dan totalitas kerja dosen secara signifikan. Sedangkan totalitas tidak signifikan dalam memprediksi kinerja dosen. Analisis multigroup juga menunjukkan bahwa korelasi faktor organisasi dan faktor pribadi dalam memprediksi kinerja pekerjaan tidak signifikan dalam model personal yang memprediksi kinerja .
3.	Martdian Ratna Sari (2016) Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, Dan Penggunaan Sistem Pengukuran	Sampel : 159 responden Metode Analisis : teknik SEM-PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas serta persepsi tujuan yang jelas dan terukur berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini berimplikasi secara praktik dalam rangka mendukung pemerintah

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
	Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi		dalam menciptakan sistem akuntabilitas dan tata kelola yang baik bagi perguruan tinggi.
4.	Imam Aslam (2022) Pengaruh Faktor Personal Dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng	Variabel Independen : Faktor Personal (X1) Faktor Organisasional (X2) Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y) Sampel : 58 responden Metode Analisis : Analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan hasil uji T variable X1 dan X2 yang memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel.
5.	Akhmad Jafar, Didin Harmawan (2021) Pengaruh Faktor Personal, Organisasional Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Telkom Makassar	Variabel Independen : Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2), Faktor Non Organisasional (X3) Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y) Sampel : 186 responden Metode Analisis : Analisis <i>Statistical Packege For Social Science</i> (SPSS) versi 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai f-hitung 341,853 > f- tabel 3,05 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
6.	Rahmad, Sabri, Nasfl (2020) Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi	Variabel Independen : Faktor Pribadi (X1), Organisasi (X2), Non Organisasi (X3) Variabel Dependen : Komitmen Organisasi (Y) Sampel : 63 responden Metode Analisis : Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan faktor personal, organisasi dan non organisasi masing masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan demikian pula secara simultan. Variabel paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor pribadi, disusul faktor non organisasi.
7.	Aris Munandar (2017) Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kai Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)	Variabel Independen : Pengaruh Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2), Faktor Non Organisasional (X3) Variabel Dependen : Komitmen Organisasional (Y) Sampel : 50 responden Metode Analisis : Analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS versi 16,0.	Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2), dan Faktor Non Organisasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar untuk variabel mempunyai koefisien regresi positif (14,569) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,000.

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
8.	Dimas Bagus Susanto (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Aceh.	Variabel Independen : Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y) Sampel : 70 responden Metode Analisis : Analisis Regresi linier berganda	1. Secara simultan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik. 2. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor
9.	Evi Citrawati, Khuzaini (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Sampel : 70 responden Metode Analisis : Analisis Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
10.	Fahruni Khaerunnisa (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar	Variabel Independen : Kecerdasan Emosional (X1), Komitmen Organisasional (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y) Variabel Intervening : Organizational Citizenship Behavior Sampel : 122 responden Metode Analisis : Analisis Regresi linier dengan variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi. Komitmen Organisasional. mempengaruhi kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi

Data diolah: Februari 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

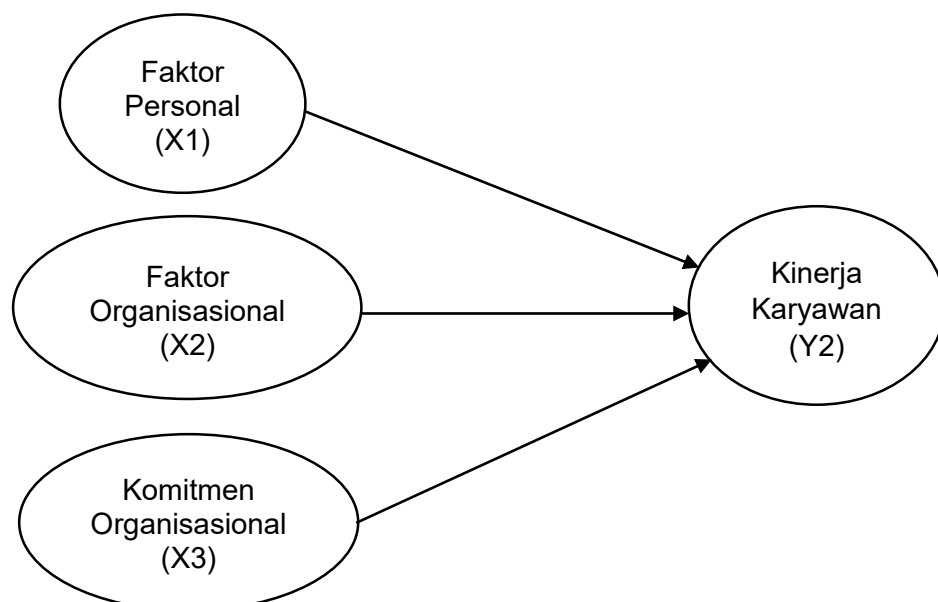
Kerangka pikir (paradigma pemikiran) adalah pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Faktor personal yang dimiliki oleh manusia yang satu dengan manusia yang lainnya itu berbeda-beda, faktor personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, pendidikan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kewarganegaraan, suku, ras, jenis kelamin dan lainnya yang tidak terpisahkan dari diri setiap individu. Faktor

organisasional merupakan karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan. Pihak organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu dengan yang lainnya. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemampuan dan kemahiran yang disumbangkan oleh pekerja.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. komitmen organisasional merupakan nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau karyawan itu sendiri. Karyawan bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Faktor personal dan faktor organisasional adalah sesuatu yang membentuk atau meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, peneliti membuat model yang dijadikan dasar dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*Dependent Variable*). Dalam penelitian ini, Faktor Personal (X1), Faktor Organisasional (X2) dan Komitmen Organisasional (X3).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat.

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Faktor Personal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan
- 2 Faktor Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai CV Lingkar CreaRtive Balikpapan
- 3 Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai CV. Lingkar CreaRtive Balikpapan
- 4 Komitmen Organisasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai CV. Lingkar CreaRtive