

**KAJIAN KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA**

¹Andi Septiadi, ²Chalimah

^{1,2}*Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*
msandiku@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan sangat penting dalam suatu penelitian atau artikel ilmiah. Penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Kajian ini mereview faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, Suatu Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil dari *library research* ini adalah bahwa: 1)komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2)lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 3)kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Previous research or relevant research is very important in a research or scientific article. Previous or relevant research strengthens the theory and phenomena of the relationship or influence between variables. This study reviews the factors that influence employee performance through job satisfaction, work environment, and organizational commitment, a Literature Study of Human Resource Management. The results of this library research are that: 1) organizational commitment influences employee performance, 2) work environment influences employee performance and 3) job satisfaction influences employee performance.

Keywords: *Performance, Organizational Commitment, work environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017). Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Dari literatur manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (*performance*). Pada umumnya, mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada

pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu, 2017).

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel *literature review* agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu: 1)Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 2)Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? dan 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2013). Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu (Gomes, 2003) mendefinisikan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: 1)Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2)Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor yang menyertai diantaranya : Faktor kemampuan (*ability*); dan 2) Faktor motivasi.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011) adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Junaidi (2021) dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; dan 3) Kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan menurut (Anwar Prabu, 2017), Kinerja karyawan dapat dinilai dari : 1) Kualitas kerja; 2)Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan, 2015). Mowday, Porter dan Steers dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Dalam manajemen organisasi diperlukan hubungan yang lebih baik dan keinginan para karyawan yaitu saling mencintai para karyawan yang mau bekerja dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Mowday dalam (Kurniawan, 2015) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Lebih lanjut Allen dan Meyer dalam (Darmawan, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Meyer, Allen dan Smith dalam (Kurniawan, 2015) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; 2) *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain; dan 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2015). Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan.

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Warking Environment*). Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Nitisemito, 2015) sebuah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:1) Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Pangabean dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara

kebutuhan dan penghargaan. Sedangkan Menurut Robbin dalam (Kurniawan, 2015) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya diterima.

Selain itu (Rivai dan Sagala, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Lebih lanjut (McShane & Glinow, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan sikap tentang aspek-aspek yang berbeda dari tugas dan konteks pekerjaan.

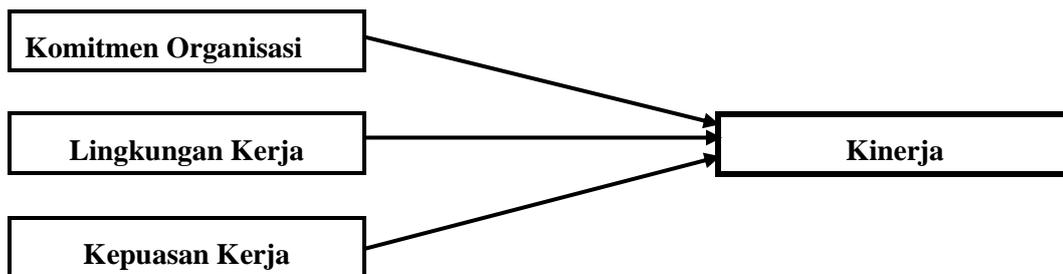
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2013).

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*); 2) Perbedaan (*Discrepancies*); 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*); 4) Keadilan (*Equity*); dan 5) Komponen genetik (*Genetic component*). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah: 1) Kerja yang secara mental menantang; 2) ganjaran yang pantas; 3) Kondisi kerja yang mendukung; 4) Rekan kerja yang mendukung; dan 5) Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan.

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau *Conceptual Framework* artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian Diana (2009)
- b. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berdasarkan hasil penelitian Riris, dkk (2020)
- c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian Abdul, dkk (2019)
- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil riset: (Novia Cahyani & Ardana, 2013), (Riyanto et al., 2017), (Purba et al., 2017), dan (Nguyen et al., 2020).

Dari rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah kerangka artikel ini seperti di bawah ini.



METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian metode pengumpulan data pustaka, yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014). Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*literature review, literature research*) merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik (*academic-oriented literature*), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu (Hapzi dan Nandan, 2013). Fokus penulisan adalah mencoba menghubungkan antara variable yang satu dengan variable yang lain untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan yang dirumuskan. Adapun sifat dari penulisan ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

HASIL

1. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

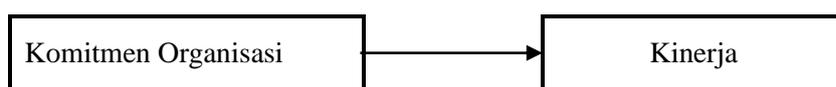
Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (Limakrisna et al., 2016).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasional pada dasarnya dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi

anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (Prayetno & Ali, 2017).

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Abdul, dkk, 2019) dan (Diana, 2009) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. kerja yang optimal. Komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan. (Riris, dkk, 2020). Artinya apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bernaung, maka dengan senantiasa pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.



2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Evans dalam (Shalahuddin, 2016) bahwa lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan pegawai memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan.

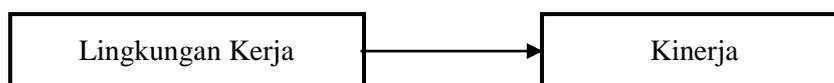
Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Evans dalam (Shalahuddin, 2016) bahwa lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan pegawai memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja (Sedarmayati, 2016) adalah sebagai berikut : 1)Penerangan, intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya, 2)Keamanan kerja, persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, 3)Kondisi Kerja, pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain, 4)Hubungan antara karyawan dan pimpinan, Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja, 5)Penggunaan warna, Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Penelitian yang dilakukan (Cahyani & Ardana, 2013) dan (Nguyen et al., 2020) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Riyanto et al., 2017). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Purba et al., 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani & Ardana, 2013) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Riyanto et al., 2017). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Purba et al., 2017).



3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Harini et al., 2020).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah (Colquit, LePine dan Wesson dalam (Masydzulhak et al., 2016). Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Riris, dkk, 2020), (Abdul dan Syardiansah 2019) dan (Diana, 2009) juga mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwasanya jika tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja itu baik, maka dengan senatiasa seseorang tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal demi tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi (Diana, 2009).



SIMPULAN

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah: a) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, Artinya

apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bernaung, maka pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja yang optimal, b) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, c) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul Latief , Syardiansah Muhammad Safwan (2019), The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at Social Security Organizer Agency, *Jurnal Administrasi Publik*: Volume 9 (1): 43-48
- Arikunto, S. (2014) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta.
- Cahyani, Novia Putu. & Ardana, Komang. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 2(4), 423-435.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prehallindo.
- Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 11 (1): 31-37
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Andi Offset.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecturers. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, Volume 14 (7): 2195-2202.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapzi Ali dan Nandan Limakrisna. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta. Deepublish
- Junaidi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Volume 1(4): 411-426
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol. XV (1): 95-104
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali Hapzi. (2016). Model Of Employee Performance: The Empirical Study At Civil Servants In Government Of West Java Province. *International Journal of Economic Research*. Volume 13 (3): 707-719
-

- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*. Volume 4 (10) : 1-10
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Thomson Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2022). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge*. Global Reality. McGraw-Hill.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence, And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Volume 1 (4): 645-662
- Nitisemito Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*. Volume 14 (13): 447-463
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The Influence Of Compensation, Working Environment, And Organization Culture On Working Productivity Of BPJS (Workers Social Security Agency) Employment Staff , *Dinasti International Journal of Digital Business Management* Volume 3 (2): 1-10
- Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga), *Jurnal Ekobis Dewantara* Volume 3 (1) : 1-10
- Rivai Veitzhal dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Dari Teori Ke Praktik)* Jakarta, Rajawali Press.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*. Volume 7(3): 342-348
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* , Jakarta, Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Refika Aditama.
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*. Volume 6 (1): 89-104
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta, FEUI Press
- Triatna, Cepi, 2015, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya