

## **1. Latar Belakang Penelitian**

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur dari suatu keberhasilan dari pada pegawai itu sendiri.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai dikatakan penting karena dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketetapan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga instansi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya Nitisemito, (2018). Disamping itu, kemungkinan ada hal-hal di sekitar pekerja yang di anggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Triwibowo dan Zamora (2016) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ummi Kaltsum (2016) Suddin & Sudarman, (2010) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung maka karyawan akan lebih semangat untuk hadir ke kantor. Lingkungan kerja yang positif juga menjadikan perusahaan akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh sebab itu setiap pimpinan dalam perusahaan harus dapat semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif dalam mendukung kinerja pegawai. Tetapi di PT. Jasa Raharja Purwokerto adanya kesenjangan antara pimpinan dan pegawai biasa pernyataan tersebut merupakan hasil wawancara secara acak terhadap seluruh pegawai, seperti contoh pimpinan PT. Jasa Raharja Purwokerto terlalu memberdakan antara pegawai jabatan tinggi dan pegawai dengan jabatan yang rendah, pemberian tugas yang semakin banyak dengan fasilitas kantor yang kurang memadai akibatnya membuat pegawai kurang antusias untuk melaksanakan pekerjaannya dan mengakibatkan pulang pegawai yang terlambat atau mangkir dalam bekerja.

Seperti contoh nyata dalam lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Hanindya Alan selaku Penanggungjawab Bidang Teknik di PT. Jasa Raharja Purwokerto menjelaskan bahwa peralatan pendukung seperti spesifikasi komputer pegawai yang sudah mulai tertinggal (kurang *update*) dan jaringan internet yang melambat diwaktu siang hari. Semua itu dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kehadiran pegawai di PT. Jasa Raharja Purwokerto**  
**Bulan Juni 2022-Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah pegawai	Keterlambatan	Persentase (%)
1.	Juli	98	9	9,18%
2.	Agustus	98	13	13,26%
3.	September	98	15	15,30%
4.	Oktober	98	21	21,42%
5.	November	98	27	27,55%
6.	Desember	98	34	34,69%

*Sumber: PT. Jasa Raharja Purwokerto*

Komitmen organisasional merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi atau instansi yang tercermin dari keterlibatan pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesetiaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta berkeinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan adanya komitmen, pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen.

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi Suddin & Sudarman, (2010). Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2002, h.241) yang menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja. Berdasarkan pendapat di atas, bahwa komitmen berhubungan dengan kinerja pegawai. Namun demikian, komitmen mempunyai hubungan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sagala, (2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mekta dan Siswanto (2017) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa instansi dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai agar pegawai memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan instansi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah didapatkan oleh pimpinan PT. Jasa Raharja di tahun 2022 terdapat 98 pegawai. PT. Jasa Raharja Purwokerto mengalami penurunan jumlah pegawai dari 2020, 2021, 2022 yang diakibatkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

**Tabel 1.2**  
**Data penurunan jumlah pegawai tahun 2021 – 2022**

Tahun	Jumlah pegawai (orang)
2020	117
2021	103
2022	98
Total	364 orang

*Sumber: PT. Jasa Raharja Purwokerto*

Berdasarkan tabel diatas, jumlah karyawan dari tahun 2020-2022 menurun. menurut Farhan, ada beberapa alasan karyawan mengambil keputusan pengunduran diri/resign, yaitu pindah pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor kesehatan. dalam faktor tidak cocok dengan pekerjaannya

Menurut Putri dkk (2015) kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan riset yang dilakukan oleh Pratama dan wardani (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya Gibson, (1994). Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja.

PT. Jasa Raharja Purwokerto merupakan Kantor Perwakilan dari PT. Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah yang memiliki jumlah total pegawai sebanyak 98 pegawai bertugas menjalankan fungsi serta kewajibannya. Kantor yang berlokasi di Jl. S. Parman No.82 Purwokerto ini membawahi Empat Kabupaten sekaligus yaitu: Kabupaten Banyumas, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Banjarnegara, dan Kabupaten Cilacap.

Sebagai salah satu bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tentunya juga memiliki berbagai regulasi dimana PT. Jasa Raharja Purwokerto pendiriannya tercantum dalam Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara adalah Wajib memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan Negara pada khususnya. mengejar keuntungan, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan ataupun jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak, menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sector swasta dan koperasi, turut aktif memberikan

bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat. Selain itu juga PT. Jasa Raharja Purwokerto juga berpedoman pada regulasi atau kebijakan dalam bentuk Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor : KEP-01/MBU/2011 yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan nilai (*value*) dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil dikarenakan dapat dikatakan bahwa PT. Jasa Raharja merupakan perusahaan tunggal (monopoli) asuransi dalam bentuk jaminan santunan kecelakaan lalu lintas

Berdasarkan apa yang telah di amanatkan di dalam Undang-Undang No. 33 dan No.34 Tahun 1964, PT. Jasa Raharja Purwokerto selalu berusaha mengoptimalkan peran serta fungsinya dalam memberikan perlindungan bagi seluruh korban kecelakaan dalam bentuk memberikan jaminan santunan. Adapun masyarakat yang dapat menerima santunan asuransi kecelakaan jasa raharja adalah penumpang kendaraan umum, korban kecelakaan lalu lintas, dan lainnya. Besaran santunan bagi korban kecelakaan penumpang sudah diatur berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI No.15 Tahun 2017, Jumlah atau besaran asuransi yang ditanggung jasa raharja bervariasi mulai dari Rp 500.000,- biaya ambulan hingga Rp 50.000.000,- untuk korban meninggal dunia.

Bersumber dari praobservasi yang dilakukan dengan pimpinan PT. Jasa Raharja Purwokerto diperoleh informasi bahwa terdapat fenomena di PT. Jasa Raharja Purwokerto terkait masyarakat yang mengklaim asuransi untuk mendapatkan dana asuransi dari kecelakaan yang mereka alami. Adapun data masyarakat yang telah melakukan klaim asuransi di kantor PT. Jasa Raharja Purwokerto dari bulan Juni 2022 hingga Desember 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Data terkait jumlah masyarakat yang mengajukan klaim asuransi**  
**pada PT. Jasa Raharja Purwokerto**  
**Bulan Juni – Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Masyarakat (orang)
1.	Juli	92 orang
2.	Agustus	100 orang
3.	September	103 orang
4.	Oktober	129 orang
5.	November	150 orang
6.	Desember	189 orang
	Total	763 orang

*Sumber: PT. Jasa Raharja Purwokerto*

Berdasarkan tabel diatas terjadinya fluktuasi. Meningkatnya masyarakat untuk mengklaim asuransi pada PT. Jasa Raharja Purwokerto. Dalam pelaksanaan pemberian asuransi banyak masyarakat yang tidak mengetahui bagaimana persyaratan dalam mengklaim dana asuransi di PT. Jasa Raharja Purwokerto. Dalam praktiknya kurangnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai PT. Jasa Raharja Purwokerto terkait persyaratan apa saja yang seharusnya disediakan untuk mengklaim dana asuransi PT. Jasa Raharja Purwokerto. Hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (*gap*) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus

senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang senyatanya terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas), yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Dengan adanya fenomena masalah dan research gap yang diuraikan diatas maka penelitian mengenai kinerja karyawan layak untuk dikaji kembali karena lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga peneliti ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengajukan pertanyaan (i) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (ii) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. (iii) Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Kinerja pegawai**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Instansi kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana pegawai yang produktif atau mana pegawai yang tidak produktif. Gomez (2012:152), “memberikan arti bahwa kinerja atau performance merupakan hasil perkalian antara kemampuan (ability) dengan motivasi (motivation)”.

Anwar Prabu, (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono, (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerjayang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kemudian menurut Rondiyah, Sulistiyani, & Rahardjo, (2014) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

## 2.2 Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito,(2018),”lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitarpara pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.” Lussier Dalam Hadari Nawawi (2013:41) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Menurut Nitisemito, (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan, kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Limawandoyo & Simanjutak, (2013) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut t(Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

## 2.3 Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno, (2017) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu *Affective Commitment*, *Continuance commitment* dan *comitment normative*. Komitmen afektif mencerminkan komitmen berdasarkan ikatan emosional pegawai berkembang dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif (Jaros, 2007). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai, identifikasi pegawai dan keterlibatan pegawai pada organisasi. Dengan demikian, pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut (Allen and Meyer 1990).

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015 ) mengemukakan bahwa :“Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

## 2.4 Kemampuan Kerja

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Kemampuan sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan Perdana, (2012). Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Widodo (2004) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pemba-ngunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (*profesionalisme*) dengan beberapa persyaratan.

Menurut Robbins dalam Siregar (2014), kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

## 2.5 Penelitian terdahulu.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan kerja, Komitmen organisasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai, yaitu :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil
1.	Ismi Nabila, Sri Suryoko, dan Sari Listyorini (2013)	Pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pj. Muria jaya kudas	Variabel independen Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi Variabel dependen kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan

					signifikan terhadap kinerja karyawan,
2.	Kevin C. Tangkawang, Victor P.K.Lengkong, Genita G.Lumintang (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Surya wenang indah	Variabel independen Lingkungan kerja, dan kemampuan kerja Variabel dependen Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen Kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja Variabel dependen Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Tri Wira Wirga (2021)	Pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di distrik	Variabel independen Komitmen organisasi dan kemampuan kerja Variabel dependen Kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		navigasi kelas I belawan			kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Variabel independen Motivasi kerja dan komitmen organisasi Variabel dependep Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

## 2.6 Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja instansi yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri (Merita, 2015). Dengan selalu menjaga lingkungan kerja dapat membuat semua pegawai bekerja secara baik, karena lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menyiapkan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja juga selalu mampu mendorong peningkatan kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam instansi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Penelitian terdahulu Ella Anastasya (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.6.2 Pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasional merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi atau instansi yang tercermin dari keterlibatan pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesetiaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta berkeinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Priansa, 2016; 234). Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan adanya komitmen, pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Penelitian terdahulu Tri Wira Wirga (2021) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 = komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.6.3 Pengaruh kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Siregar (2014), kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

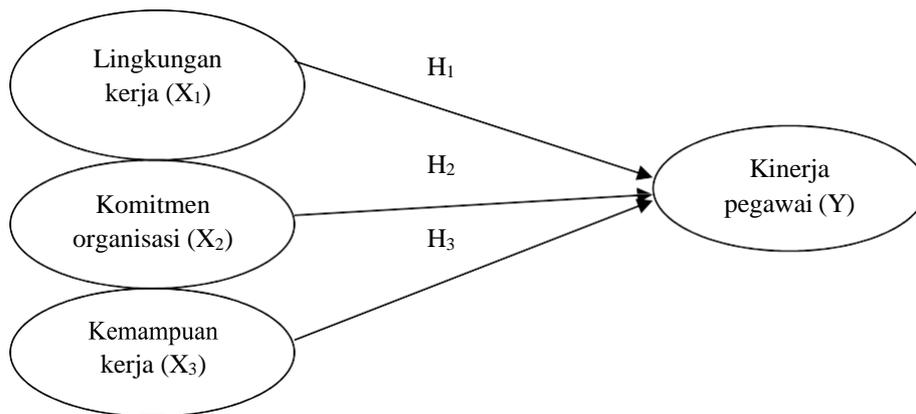
Tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan

untuk menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai. Penelitian terdahulu Tri Wira Wirga (2021) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **2.7 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional instansi. Instansi yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan instansi lain.



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### 3.1.1 Variabel Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*), yaitu kinerja pegawai.
2. Variabel Independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*), yaitu : lingkungan, komitmen organisasi dan kemampuan kerja

##### 3.1.2 Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel  
3.1 Definisi  
operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi Lubis, (2012).	1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Keandalan, 4. Kehadiran, (Triwibowo dan Zamora, 2016)
Lingkungan kerja	Menurut Nitisimito (2016:85), "lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang Dibebankan	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Lingkungan fisik (Umami Kaltsum, 2016)

Komitmen organisasi	Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. keterikatan emosional,</li> <li>2. keterlibatandalam suatu organisasi.</li> <li>3. komitmen individu</li> <li>4. pertimbangantentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.</li> <li>5. keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.</li> </ol> (Ummi Kaltsum, 2016)
Kemampuan kerja	Kreitner & Kinicki (2015) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Ketrampilan</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Kesanggupam</li> </ol> (Dhea Perdana Coenraad, 2016)

### 3.2 Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap Sugiyono, (2016). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para pegawai PT. Jasa Raharja Purwokerto yaitu sebanyak 98 pegawai yang merupakan seluruh Pegawai Tetap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terbagi dalam beberapa bidang, yakni : Bidang Teknik, Bidang Keuangan, Bidang SDM dan Operasional, dan Bidang Pelayanan yang masih terbagi lagi dalam Empat Kabupaten, yakni : Kabupaten Banyumas, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Banjarnegara, dan Kabupaten Cilacap.

### 3.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja Purwokerto yaitu sebanyak 98 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel, dimana populasi tersebut diambil semuanya sebagai sampel. Sugiyono, (2016).

Tabel 3. 2

Data Pegawai PT. Jasa Raharja Purwokerto dari 4 Kabupaten.

No	Kabupaten	Jumlah Pegawai (Orang).
1.	Banyumas	35
2.	Purbalingga	20
3.	Cilacap	26
4.	Banjarnegara	17

Jumlah.	98
---------	----

Sumber : PT. Jasa Raharja Purwokerto,2022

### 3.4 Jenis Data

Data primer adalah data yang berasal dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

### 3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai PT. Jasa Raharja Purwokerto sebagai responden sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode :

#### 1. Metode kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan.

#### 2. Observasi

Dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke objek penelitian

### 3.7 Metode Analisis

#### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis untuk menggambarkan atau untuk menjelaskan hasil penelitian dan penjelasan tentang teori-teori yang bersangkutan dengan uraian masalah yang diambil dalam penelitian ini yang hanya dapat dijelaskan dengan kata-kata atau kalimat.

Analisis kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuisisioner yang telah disebar. Analisis dalam penelitian ini berupa analisis terhadap masing-masing pertanyaan yang ada dalam kuisisioner, yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh persepsi pegawai.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angkadan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu *SPSS 22 for Windows*

### 3.8 Alat Analisis

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner maka kualitas kuisisioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang diteliti apakah alat yang akan digunakan dalam proses

pengumpulan data yang tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan dilakukan uji kesahihan dan uji keandalan untuk mengukur kualitas alat ukur.

#### 1. Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilaksanakan. Sugiyono (2016:177) mengungkapkan uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mempermudah analisis data, uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program For Science*).

Dasar mengambil keputusan : a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

#### 2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2013:173). Indikator dianggap reliabel jika  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,7$  (Ghozali: 2005). Untuk mempermudah analisis data, uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### 3.9 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut Ghozali, (2013).

Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*

- Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- Mempunyai angka *Tolerance* lebih besar dari 0,1

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang

semestinya.

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran ( kecil, sedang, dan besar). cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana :

- Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas
- Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Ghozali, (2016).

### 3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai nilai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian (signifikasi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian secara statistik. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana:

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, maka data berdistribusi normal
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data distribusi tidak normal. Ghozali, (2016)

### 3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut : Ghozali, (2011)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Lingkungan
X <sub>2</sub>	= komitmen organisasi
X <sub>3</sub>	= kemampuan kerja
e	= <i>Disturbance error</i> ( variabel Pengganggu)

### 3.11 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" Ghozali,

(2016).

a) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan menggunakan cara sebagai berikut :

Dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$

keterangan :

t = Hitung  
b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi  
S<sub>b<sub>1</sub></sub> = Standar Koefisien Regres

Dilakukan dengan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t<sub>tabel</sub>.

Jika t<sub>hitung</sub> < nilai t<sub>tabel</sub>, maka keputusannya menerima Ho yang artinya variabel bebas x terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila t<sub>hitung</sub> > nilai t<sub>tabel</sub>, maka keputusannya adalah menolak Ho yang artinya variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

b) Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (teikat). Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilaiF<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> pada tingkat lokasi 5 persen dan derajat kesalahanya (*degree of freedom*) df=(n-k-1). Dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujiannya yang digunakan adalah:

- jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka diterima
- jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, maka ditolak

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan membuktikan bahwa semua variabel independen tidak mempengaruhi signifikan terhadap nilai variabel dependen. Selain itu uji F dilihat dari besarnya probabiliti value (P value) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi dan α = 5 persen) adapun kriteria menguji yang digunakan adalah:

- Jika p value < 0,05 maka Ha diterima
- Jika p value > 0,05 maka Ha ditolak

### 3.12 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R<sup>2</sup> yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya Ghazali, (2013).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model Ghozali, (2013).