

PENGARUH KOMITMEN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK  
MANDIRI AREA JAKARTA FALATEHAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING



Oleh

Nama : Anggi Hasanawati

NIM: 202001055

PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)  
JAKARTA 2021



UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Program Studi Magister Manajemen  
Program Studi Magister Ilmu Administrasi  
Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

Nomor : 073-01/DIR/PPS-UPDM/VII/2020  
Lampiran : -  
Hal : **Bimbingan Tesis**

Jakarta, 29 Juli 2020  
Yang terhormat  
1. Dr. Franky, M.M.  
2. Dr. H. Jubery Marwan, SE., M.M.  
Dosen PPS-UPDM (B)  
di Jakarta

Berkenaan telah dipenuhi ketentuan dan persyaratan administrasi untuk penulisan tesis, dengan ini kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat memberikan bimbingan tesis kepada:

Nama : Anggi Hasanawati  
NIM : 202001055  
Program Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen/Manajemen Strategi  
No HP (saku)/Email : anggi.hasanawati20@student.moestopo.ac.id  
Judul Tesis (diusulkan) : Pengaruh Kombinasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Faltahan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening

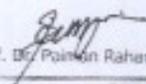
Kami harapkan selesai dalam kurun waktu 6 bulan sejak surat ini dikeluarkan, untuk mengetahui pelaksanaan Bimbingan tesis dimaksud, kami mengharapkan agar perkembangan penulisan tesis dimaksud pada setiap bimbingan dapat diberi catatan-catatan pada "**Buku Bimbingan Tesis**" yang di pegang oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan Mahasiswa tersebut wajib membawa "**Surat Bimbingan Tesis**" pada saat proses Bimbingan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Mengotahui,

Direktur PPS

Ketua Program Studi MM

  
Prof. Dr. Polman Raharjo, M.Si.

  
Dr. Rahayu, S.E., M.M.

**PERSETUJUAN SEBAGAI PEMBIMBING TESIS**

Yang berlandaskan dibawah ini :

Nama : 1. Dr. Franky, M.M. 2. Dr. H. Jubery Marwan, SE., M.M.

Menyatakan bersedia sebagai Pembimbing Tesis dari Mahasiswa :

Nama : Belle Rullysta Putri Delinda

NIM : 201801094

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Franky, M.M.

Dr. H. Jubery Marwan, SE., M.M.

1. Dosen Pembimbing Mahasiswa, setiap  
Aang di bawa setiap bimbingan

## DAFTAR ISI

### BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Perumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

### BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TEORETIK, KERANGKA, DAN HIPOTESIS

- A. Penelitian Terdahulu
- B. Kajian Teoretik
- C. Kerangka Penelitian
- D. Hipotesis

### BAB III METODE PENELITIAN

- A. Tempat dan Waktu Penelitian
- B. Metode Penelitian
- C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian
- D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Uji Instrumen Penelitian
- G. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Obyek Penelitian
- B. Hasil Penelitian
  - 1. Uji Validitas dan Reliabilitas
  - 2. Pengujian Persyaratan Analisis
  - 3. Analisis Deskripsi Data
  - 4. Deskripsi Statistik Variabel
  - 5. Pengujian Hipotesis Penelitian
- C. Pembahasan

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1. Latar Belakang masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya penting yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. SDM memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang melibatkan banyak karyawan (Siong et al., 2006). Demikian pentingnya SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga permasalahan yang berkaitan dengan SDM harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang paling relevan untuk mengukur kualitas SDM adalah kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2009:124). (Colquitt, 2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai sekumpulan nilai perilaku pekerja yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang

sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja

pada dasarnya mencakup sikap mental

dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja

yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target

yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012: 95).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai menunjukkan hasil kerja dari para pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut, hal ini berarti kinerja pegawai akan lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai.

Bank adalah lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (financial intermediary) antara pihak yang memiliki dana

dan pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Menurut Undang-undang nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Fungsi bank itu sendiri sebagai perantara dalam perkreditan, sebagai badan yang memberikan jasa perdagangan dalam negeri dan luar negeri dan berfungsi sebagai badan

yang memiliki wewenang mengedarkan uang, baik uang kartal maupun uang giral. Suyatno (2001 : 11).

Di Indonesia

salah satu bidang bisnis yang menekankan untuk pelayanan yang baik kepada konsumen adalah Bank. Di Indonesia sendiri memiliki banyak bank yang memiliki banyak program dan bertujuan selain untuk profit namun juga untuk melayani kebutuhan dari masyarakat.

Salah satunya adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

yang merupakan salah satu bank BUMN di Indonesia. PT.

Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposito.

Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober

1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri.

Untuk menjalankan operasionalnya secara optimal, PT.

Bank Mandiri (Persero) Tbk menerapkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-

kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Yang menjadi objek penelitian kali ini adalah Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan. Tingginya kompetisi antar bank dalam bersaing untuk memiliki banyak nasabah, membuat PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk khususnya Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan harus memiliki karyawan yang kompetitif dan menjujung tinggi visi dan misi dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun permasalahan inti muncul dari karyawan itu sendiri. Contohnya karyawan yang bekerja cukup lama banyak yang kurang dapat memberikan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Hal ini tentu saja menjadi pemicu dari masalah dari Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan yang memiliki target kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing dengan bank lainnya dan dapat melakukan pekerjaan dalam melayani nasabah sebaik-baiknya.

Masalah dari kinerja karyawan Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan dapat dilihat dari karyawan yang banyak tidak memiliki kinerja yang begitu baik dalam melakukan pekerjaannya. Padahal seharusnya perbankan memiliki sumber daya yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan target kerja yang ditentukan, karena apabila jauh dari target kinerja yang ditentukan maka akan berdampak kepada perbankan secara keseluruhan.

Tabel 1.1

Indikasi rendahnya Kinerja Karyawan  
PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan	%
1	Target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	67%
2	karyawan tidak mencapai target	57%
3	Karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	60%
4	Karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	73%

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil dari survei kepada 30 karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan di bagian operasional dan supporting, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditandai oleh target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, karyawan tidak mencapai target, karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan data kuesioner dan observasi pendahuluan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan cukup berat. Sehingga karyawan merasakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu itu berada.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan yaitu menurunnya kinerja pegawai. Dan untuk mengetahui dengan jelas faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka timbul beberapa pernyataan antara lain:

1. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Contoh yang terjadi karyawan yang bekerja cukup lama atau karyawan senior, banyak yang kurang dapat memberikan kinerja yang baik dalam perusahaan. Terlihat bahwa banyak pekerjaan yang belum terselesaikan dan banyak yang melempar pekerjaan dan tanggung jawab.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Contoh yang terjadi target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja, selain berpengaruh negatif stres kerja juga bisa berdampak positif. Tapi stres kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut secara negatif. Contoh dalam hal ini karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan banyak yang tidak tercapai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas instansi.
5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan mengatur perilaku kinerja anggotanya atau anak buahnya. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya.
6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja sangat membantu diri karyawan dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal dan maksimal. Apabila seorang merasa puas sesudah melaksanakan tugas ia sudah merasa maksimal, dengan mengerahkan segenap keahlian dan kepintarannya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

## 3. Pembatasan Masalah.

Untuk menghindari bias dalam penelitian, peneliti juga mempunyai keterbatasan tentang biaya, waktu, dan tenaga, juga berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja, maka dilakukan pembatasan masalah hanya faktor-

faktor yang di duga kuat dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini. oleh karena itu penelitian ini dibatasi dua (2) variabel bebas, satu (1) variabel terikat dan satu (1) variabel intervening di PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan. Dua (2) variable bebas itu adalah Komitmen dan Stres Kerja. Sebagai variabel intervening adalah Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti hanya meneliti mengenai “PENGARUH KOMITMEN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI AREA JAKARTA FALATEHAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

#### 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen terhadap lingkungan kerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui lingkungan kerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan?

#### 5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah agar dapat mengetahui dan mengembangkan mekanisme peningkatan kinerja pegawai, yang nantinya dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam hal :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap lingkungan kerja pada PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja melalui lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.

## 6. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teortis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pegetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan komitmen, lingkungan kerja, stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan para karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan dan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan sistem komitmen, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja.

## **BAB II**

### **PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### 1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan variabel komitmen, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ika Wuri Kistanti (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta”. Berdasarkan penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama stres kerja sebagai variabel independen serta kinerja sebagai variabel dependen, selain itu persamaan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan Lingkungan kerja sebagai variabel intervening.
2. Warraich Usman Ali et all. (2014) dengan judul penelitian “Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan konflik peran adalah alasan utama yang menyebabkan stres pada karyawan, dan stres ini mengurangi efisiensi mereka.
3. Nydia (2012) dalam penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono,” hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normative berpengaruh secara simultan terhadap karyawan lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel stres kerja dan lingkungan kerja, obyek yang diteliti juga berbeda, peneliti meneliti di PT. Bank Mandiri Area Falatehan.
4. Penelitian terdahulu Sulianti (2009), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara iii Sumatera Utara, menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, normative, dan berkelanjutan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan populasi.

Tinjauan Pustaka

## 1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Wibowo

(2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Moehario (2012:96), mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi.

### 1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pihak manajemen baik kepada karyawan maupun kepada manajer yang telah melakukan pekerjaan.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja tersebut menurut Fahmi (2014) adalah :

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Siagian (2009:

225) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakkan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

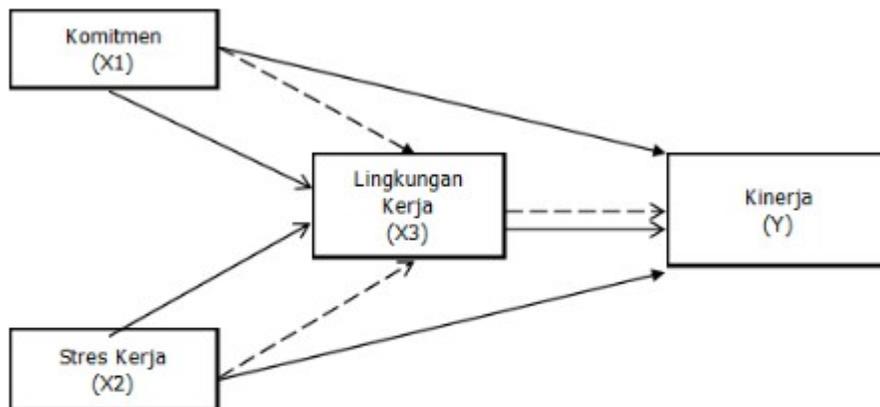
Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- 1) formulir penilaian.
- 2) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih umpan balik disini kinerja dan kemajuan Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
- 3) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Soekidjo, 2009: 133).

Penilaian kinerja merupakan sesuatu yang mempunyai manfaat dalam memajukan sebuah organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja ini dapat mengetahui kondisi tentang kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai

yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.



**Gambar 2.1: Rancangan Penelitian**

mediasi

#### 4. Hipotesis

Dari keterangan teori dan kerangka pemikiran

yang diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
2. Diduga terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
3. Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
4. Diduga terdapat pengaruh langsung komitmen terhadap lingkungan kerja PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
5. Diduga terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap lingkungan kerja PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
6. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui lingkungan kerja PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.
7. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja PT Bank Mandiri Area Jakarta Falatehan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Area Falatehan, Jakarta Selatan. Penelitian akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Mandiri Area Falatehan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan yaitu mulai dari bulan Agustus hingga Desember 2020.

#### 2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Path

Analysis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data

yang dikumpulkan. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Zainal, 2007).

#### 3. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi konseptual dan operasional berdasarkan hipotesis sebagaimana dibahas dalam Bab II, dapat disusun sebagai berikut :

##### Variabel Kinerja

Definisi Konseptual kinerja adalah merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Definisi Operasional kinerja adalah merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan karyawan PT Bank Mandiri Area

Jakarta Falatehan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi. Maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah kinerja yang bersumber dari indikator kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan dan kemampuan bekerjasama. Dari indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen penelitian sebanyak 14 butir.

#### 4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya (Supranto dan Limakrisna, 201

3:56). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah 240 karyawan PT Bank Mandiri Area

Jakarta Falatehan. Populasi yang menjadi subyek penelitian dianggap homogen.

Supranto dan Limakrisna (2013:57) menjelaskan bahwa sampel ialah sebagian elemen dari suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil populasi yang dipandang sebagai representatif dari obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009: 118), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin

## 5. Uji Instrumen Penelitian

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang digunakan tidak valid dan atau tidak dipercaya (reliable) maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kesungguhan jawaban responden.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian tesis ini, dilakukan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Survey Literatur

Survey literatur adalah dokumentasi dari tinjauan menyeluruh terhadap karya publikasi dan non publikasi dari sumber sekunder dalam minat khusus bagi peneliti (Sekaran, 2016). Peneliti membaca dan mempelajari buku-buku perkuliahan, buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan penelitian kali ini, majalah, surat kabar, situs web di internet, data online, jurnal ilmiah, serta sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan tesis yang disusun.

### 2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan secara langsung di lapangan kepada para sampel yang diteliti. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden sasaran.

## 6. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Asumsi Klasik

Setelah mendapat persamaan regresi dari tahap analisis berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik regresi. Hal ini dilakukan karena secara teoritis model regresi penelitian akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang bila terpenuhi asumsi klasik regresi yaitu tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Thoifah, 2016, p220-221)

