

## PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nadiya Nurkholifa

Universitas Negeri Surabaya

[nadiya.18086@mhs.unesa.ac.id](mailto:nadiya.18086@mhs.unesa.ac.id)

Budiono Budiono

Universitas Negeri Surabaya

[ec.budiono@unesa.ac.id](mailto:ec.budiono@unesa.ac.id)

### Abstract

*This research aims to test and explain the impact of the work environment on employee performance through organisational commitment as a mediator variable. The approach adopted in this study method used in this study is quantitative. The sampling technique used a saturated sample with an entire quantity of 50 employees. Data on this research were analysed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.0 software on the computer. The outcomes revealed a significant positive relationship between work environment and organisational commitment to employee performance. The result found that the work environment. The result concludes that organisational commitment mediates the influence of the work environment on employee performance. The implication of this research is to obtain empirical evidence about the factors that influence employee performance, such as work environment and organisational commitment. The company can improve the work environment and organisational commitment to get higher employee welfare and impact the company to achieve its goals.*

*Keywords: employee performance; organizational commitment; work environment.*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang berlangsung di Indonesia bahkan diseluruh dunia, memberikan dampak negatif yang sangat serius ke berbagai sektor, termasuk salah satunya sektor konstruksi yang memberikan kontribusi besar dan signifikan terhadap perekonomian. Hasil dari survei konstruksi tahunan (SKTH) sebelum pandemi pada tahun 2019 bahwa pendapatan dan pengeluaran dari seluruh perusahaan konstruksi di Indonesia meningkat dari tahun sebelumnya, begitu juga dengan nilai konstruksi yang dapat diselesaikan serta jumlah pekerja, balas jasa, dan upah sebelum pandemi meningkat cukup signifikan dari tahun sebelumnya (Shafaryantoro & Muhlis, 2019). Perlambatan pada sektor konstruksi selama pandemi Covid-19 membutuhkan solusi yang cepat dan tepat (Berkah, 2020). Adanya perlambatan pada proyek konstruksi akibat dari pandemi ini disebabkan antara lain terjadinya masalah dalam proses mobilisasi, peningkatan biaya karena ada status Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di daerah Indonesia, dan minimnya ketersediaan sumber daya konstruksi (Wikantya, 2020). Sektor konstruksi yang memiliki peran penting dalam mendorong perekonomian negara, maka harus tetap berjalan sehingga diperlukan perubahan dan kebijakan yang tepat (Berkah, 2020).

Penerapan perubahan dan kebijakan untuk adaptasi diri selama pandemi Covid-19 memerlukan upaya seperti adanya peningkatan kualitas yang tinggi terhadap sumber daya manusia (Wikantya, 2020). Adanya peningkatan kualitas yang tinggi pada sumber daya manusia dibutuhkan pengelolaan yang tepat melalui manajemen sumber daya manusia (Gunawan & Ardana, 2020). Menurut Burhannudin *et al.* (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui langkah strategis dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas tinggi dalam skala besar untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Upaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan maksimal untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia memunculkan kebutuhan untuk memberi perhatian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Safira & Rozak, 2020). Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

(Labudo, 2013). Saat ini, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam menjaga konsistensi bisnis perusahaan di era pandemi Covid-19 dan dalam memertahankan konsistensi perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenisnya (Supriyanto *et al.*, 2020). Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan untuk mencapai tujuan organisasi. Memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah hal yang penting. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Lestary & Harmon, 2018).

Menurut Wahyudi *et al.* (2021), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa betah dan menyukai lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, aktivitas dengan waktu yang digunakan tidak efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan akan buruk. Selaras dengan pendapat tersebut, Lestary & Harmon (2018) menyatakan bahwa semua perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Burhanudin *et al.* (2019), Saleh *et al.* (2019), Kurniawan & Srihandayani (2020), Aslam (2021), Kusumastuti *et al.* (2019), Yuliantari & Prasasti (2020), Wahyudi *et al.* (2021), Putri & Rahyuda (2019), Lestary & Harmon (2018), Arrozak (2021), Siagian & Khair (2018) dan Ahmad *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, Mamangkey *et al.* (2015) menemukan pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Safira & Rozak (2020) dan Fachrezi & Khair (2020) juga tidak menemukan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan (Raden, 2021). Wahyudi *et al.* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan organisasi karena karyawan yang memunyai komitmen organisasi tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya pada perusahaan (Angita *et al.*, 2021). Loyalitas karyawan seperti kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran, serta pencapaian visi, misi, tujuan maupun nilai perusahaan adalah bentuk dari komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan dukungan dari komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh Amri *et al.* (2021), Burhannudin *et al.* (2019), Citrawati & Khuzaini (2021), Saleh *et al.* (2019), Ginanjar & Berliana (2021), Raden (2021), Wahyudi *et al.* (2021) dan Asi (2021). Namun, hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian Suhardi *et al.* (2021) bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Aslam (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Gunawan & Ardana, 2020). Komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dalam organisasi tersebut (Shanty & Mayangsari, 2019). Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang bisa digunakan untuk mendorong karyawan dalam memunculkan rasa keterikatan terhadap suatu organisasi (Gunawan & Ardana, 2020). Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dibuktikan oleh Winasis & Samsiyah (2021), Gunawan & Ardana (2020), Hanaysha (2016), dan Shadri (2021). Namun, hasil yang berbeda diperoleh Tarjo *et al.* (2020) bahwa tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menjadi pemediasi bagi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mampu memengaruhi tinggi rendahnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Kurniawan & Srihandayani

(2020) dan Rakhmawati *et al.* (2021) bahwa komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, Shanty & Mayangsari (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ini adalah PT Asuka Engineering Indonesia yang didirikan pada tahun 2006 oleh insinyur Jepang yang bergerak di bidang jasa kontraktor. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, terdapat fenomena terkait kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Bersumber dari data rekapitulasi realisasi proyek tahun 2018 sampai 2021 yang diperoleh dari Manager HRD dan GA, penyelesaian proyek mengalami penurunan, di mana masih belum ada kestabilan realisasi proyek yang dikerjakan dalam setiap tahunnya dan juga akibat dari adanya pandemi Covid-19 yang masih terus terjadi. Pada 2018, PT Asuka Engineering Indonesia dapat penyelesaian 1012 proyek, kemudian pada 2019, jumlah proyek yang dapat diselesaikan meningkat menjadi 1021 proyek, pada 2020, terjadi penurunan yaitu 936 proyek, dan pada 2021, sebanyak 592 terselesaikan dan masih dalam proses berjalan. Selain rekapitulasi data realisasi proyek, terdapat juga data rekapitulasi absensi karyawan pada bulan Juli sampai September 2021 yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia sebesar 3,5 persen dengan total keseluruhan sebanyak 50 karyawan, di mana rata-rata tingkat absensi karyawan jika dua sampai tiga persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan jika di atas tiga sampai sepuluh persen perbulan dianggap tinggi (Mudiarta, 2011). Hasil tingkat absensi yang menunjukkan di atas tiga persen dianggap tinggi adalah bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja karyawan pada PT Asuka Engineering.

Hal itu diduga karena beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang masih kurang memadai. Hasil dari observasi dan wawancara dengan karyawan di PT Asuka Engineering Indonesia mampu mendukung hal tersebut. Karyawan menyatakan bahwa masih terdapat fasilitas yang kurang memenuhi seperti kondisi kantor yang tidak terlalu besar dan masih terdapat beberapa fasilitas seperti kursi dan printer yang rusak. Selain itu, suasana kantor bising disebabkan adanya aktivitas penggunaan alat-alat berat dan suara mesin pompa air yang memengaruhi konsentrasi karyawan. Di sisi lain, masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidakharmonisan hubungan dalam bekerja. Menurut Sofiyandi (2008:38), lingkungan kerja adalah faktor yang mampu mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal organisasi. Meskipun terdapat masalah terkait lingkungan kerja karyawan, terdapat komitmen organisasi yang terjadi di PT Asuka Engineering Indonesia. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja dengan masa kerja empat sampai sepuluh tahun, karyawan tersebut menyampaikan bahwa perusahaan memiliki arti penting bagi karyawan. Hal itu disebabkan karena perusahaan selalu berusaha menjamin kesejahteraan, baik melalui materi maupun non materi kepada karyawannya sehingga karyawan memiliki rasa keterikatan untuk menciptakan rasa berkewajiban dan tetap berusaha ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Kelayakan karyawan ditunjukkan dengan kesetiaan untuk tetap tinggal di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat karyawan bekerja baik fisik maupun non-fisik yang memberikan kesan aman, nyaman, tenang, dan senang serta dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya (Saleh *et al.*, 2019). Sejalan dengan definisi tersebut, Yuliantari & Prasasti (2020) berpendapat bahwa dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keseluruhan keadaan fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang disertai fasilitas memadai dan hubungan yang harmonis sesama karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika lingkungan kerja buruk, kebutuhan tidak terpenuhi dengan

baik. Hal ini akan memengaruhi efisiensi kerja (Ahmad *et al.*, 2019). Hanaysha (2016) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja dikaitkan dengan budaya organisasi tertentu di mana karyawan mengerjakan tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika meliputi semua faktor tentang pekerjaan seperti fasilitas untuk menyelesaikan tugas dan tempat bekerja yang nyaman dan tidak bising. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja akan lebih maksimal untuk bekerja secara efektif dan menikmati proses bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ditempatinya. Rakhmawati *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan dalam rangka memelihara sumber daya manusia di dalamnya, yaitu dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tentram karena karyawan setiap hari di lingkungan tersebut. Menurut Arrozak (2021), lingkungan kerja berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan termasuk di dalamnya terdapat orang yang bekerja, prosedur atau cara kerja, serta peraturan tata kerja yang baik dan benar sebagai individu atau kelompok.

### **Kinerja Karyawan**

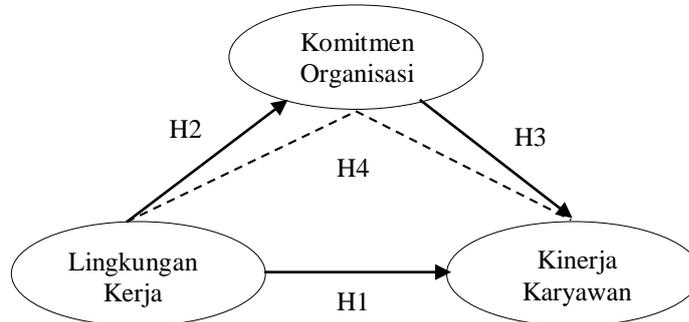
Burhannudin *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang didapat, melalui pelaksanaan kewajiban yang dibebankan sesuai dengan tugas dan wewenangnya, baik didapat dari segi kuantitas maupun kualitas. Aslam (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hal yang berkaitan dengan perolehan hasil suatu kegiatan atau kebijakan untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan yang dikembangkan secara taktis di suatu perusahaan. Ini selaras dengan Kurniawan & Srihandayani (2020) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah segala perlakuan maupun kepribadian yang dikendalikan oleh seseorang dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Paramita *et al.* (2020) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan di mana kinerja adalah sekumpulan hasil yang diperoleh dari aktivitas karyawan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Lestari *et al.* (2018), kinerja karyawan merupakan hasil dalam pekerjaannya yang diberikan karyawan sesuai dengan kriteria tertentu yang ada dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu juga. Sependapat dengan Dewi *et al.* (2021), kinerja karyawan mengarah pada keterampilan karyawan untuk mengerjakan tugas yang sudah dibebankan dan akan dievaluasi secara berkala oleh manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan akan menghasilkan evaluasi yang baik jika karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai arahan. Evaluasi kinerja karyawan ini tidak hanya dilihat melalui hasil yang dikerjakan, tetapi juga dilihat dari pekerjaan sehari-hari karyawan tersebut. Seseorang akan memperoleh prestasi kinerja yang tinggi apabila adanya kerja sama, kepemimpinan, inisiatif, keselamatan kerja, kepribadian, pengetahuan, ketangguhan, dan kehadiran yang baik.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan keikutsertaan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai yang searah dengan organisasi, serta keinginan menetap menjadi anggota organisasi (Saleh *et al.*, 2019). Sejalan dengan Hanaysha (2016), komitmen organisasi adalah hal yang menjadi kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keikutsertaan dalam organisasi tertentu yang dapat dilihat dengan keyakinan yang kuat terhadap penerimaan tujuan organisasi dan nilai organisasi serta memberikan kesediaan untuk selalu mengupayakan secara maksimal kepada organisasi dan juga berkeinginan kuat untuk terus memertahankan keanggotaan organisasi. Menurut Citrawati & Khuzaini (2021), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu di mana seseorang mampu menunjukkan kesetiaan, peduli, dan loyalitas tinggi pada organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gunawan & Ardana (2020) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta diikuti dengan proses yang berkelanjutan untuk menunjukkan rasa peduli terhadap perusahaan, kesejahteraan, dan kesuksesan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif untuk lebih berupaya dalam pekerjaan dan berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaan. Sesuai pendapat Amri *et al.* (2021), komitmen organisasi menjadi faktor yang sangat menetapkan bagaimana karyawan bisa terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap visi perusahaan dan berkeinginan menetap di perusahaan. Komitmen organisasi merupakan kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan yang disebabkan adanya persepsi mengenai dirinya bahwa jika meninggalkan perusahaan akan

mengalami kerugian (Hanaysha, 2016). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang dapat ditandai dengan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan akan sangat percaya pada organisasi terkait tujuan dan nilai-nilai pada organisasi (Gunawan & Ardana, 2020).

### Hubungan antar Variabel



Sumber: Data diolah (2021)

**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual dalam penelitian ini. Menurut Kusumastuti *et al.* (2019), perusahaan harus bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman. Jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, konsentrasi karyawan akan terganggu. Ini menyebabkan tingkat kinerja karyawan turun. Peningkatan dan penurunan kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek lingkungan seperti penerangan/ lampu, kebersihan, kebisingan, temperatur suhu, keamanan kerja, maupun hubungan dengan atasan atau rekan sesama kerja (Itamara, 2021). Penelitian Wahyudi *et al.* (2021), Amri *et al.* (2021), dan Aslami (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja baik, semakin baik pula kinerja karyawan terhadap perusahaan. Ini berbeda dengan penelitian Safira & Rozak (2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Winasis (2021), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan itu menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan, semakin besar juga komitmen yang dimiliki karyawan untuk bertahan di perusahaan. Menurut Shadri (2021), lingkungan kerja dapat mewujudkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di dalamnya yang mengharuskan perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan tetap bertahan di perusahaan untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan. Penelitian Shanty & Mayangsari (2019), Winasis & Samsiyah (2021), dan Asi *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi terhadap perusahaan akan tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik pada perusahaan. Ini berbeda dengan penelitian Tarjo *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen karyawan dianggap penting untuk perusahaan karena berdampak terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi lebih memiliki upaya yang lebih maksimal pada pekerjaannya (Citrawati & Khuzaini, 2021). Semakin besar komitmen karyawan, semakin besar juga kinerja yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Raden *et al.* (2021), faktor individu komitmen organisasi merupakan faktor yang bisa memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Hal itu sesuai dengan penelitian Esthi & Marwah (2020), Burhannudin *et al.* (2019), dan Ginanjar & Berliana (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berbeda dengan penelitian Suhardi *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kurniawan & Srihandayani (2020) dan Rakhmawati *et al.* (2021) mendapati bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa komitmen pada organisasi akan tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif pada organisasi. Hal ini menunjukkan jika karyawan menerima kondisi lingkungan kerja yang semakin baik dalam pekerjaan, semakin meningkat juga komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan cenderung untuk memertahankan pekerjaannya secara berkelanjutan dan tidak meninggalkan perusahaan beserta pekerjaannya sehingga itu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Ini berbeda dengan penelitian Shanty & Mayangsari (2019) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Asuka Engineering Indonesia dengan menerapkan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat dari respon karyawan terhadap kuisioner yang berupa angket *online* dengan menggunakan skala Likert. Populasi penelitian ini ialah semua karyawan yang ada di kantor pusat PT Asuka Engineering Indonesia sebagai responden yaitu sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu di mana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan SmartPLS 3.0 dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

Pengukuran lingkungan kerja menggunakan indikator yang merujuk pada Fachrezi & Khair (2020), yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, warna, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator yang merujuk pada Citrawati & Khuzaini (2021) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama serta pengukuran pada komitmen organisasi merujuk pada indikator Winasis *et al.* (2021) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

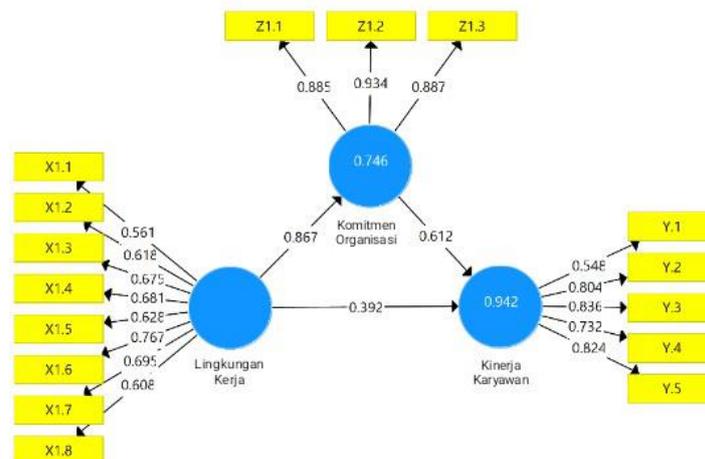
Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik kuisioner yang dikembalikan oleh seluruh responden yaitu sejumlah 50 kuisioner. Berikut adalah deskripsi beserta keterangan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan masa kerja responden. Keseluruhan sampel pada penelitian ini yaitu 50 responden, yang terdiri dari perempuan berjumlah 17 karyawan (34%) dan laki-laki berjumlah 33 karyawan (66%). Karyawan yang berumur antara <30 tahun berjumlah 29 karyawan (58%), lalu yang berumur antara 31-41 tahun berjumlah 15 karyawan (30%), sementara itu yang berumur antara 42-51 tahun berjumlah 5 karyawan (10%), dan yang berumur >52 tahun berjumlah 1 karyawan (2%). Karyawan dengan jenjang pendidikan SMA/SMK berjumlah 5 karyawan, jenjang pendidikan D3 berjumlah 4 karyawan, jenjang pendidikan S1/D4 berjumlah 40 karyawan, dan jenjang pendidikan S2 berjumlah 1 karyawan. Karyawan dengan status menikah berjumlah 32 karyawan (64%), dan yang status belum menikah berjumlah 18 karyawan (36%). Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan masa kerja selama waktu <5 tahun yaitu 38 karyawan, kemudian karyawan yang bekerja selama rentang waktu antara 6-10 tahun yaitu 8 karyawan, sedangkan karyawan yang bekerja di perusahaan selama >11 tahun yaitu 4 karyawan.

Pada penelitian ini, untuk mendeskripsikan data dari rata-rata jawaban responden menggunakan *indeks three box method*, di mana menggunakan angka paling rendah yaitu 1 dan paling tinggi yaitu 5. Penjelasan nilai rata-rata indikator variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 4 untuk penerangan, sebesar 4,38 untuk sirkulasi udara, sebesar 3,78 untuk kebisingan, sebesar 4,16 untuk fasilitas, sebanyak 4,02 untuk penataan warna, sebesar 4,3 untuk hubungan yang harmonis, sebesar 4,36 untuk kesempatan

untuk maju dan sebesar 4,4 untuk keamanan dengan rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 4,18 yang masuk kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator dari kinerja karyawan yaitu sebesar 3,88 untuk kuantitas pekerjaan, sebesar 3,9 untuk kualitas pekerjaan, sebesar 3,64 untuk ketepatan waktu, sebesar 3,5 untuk kehadiran, dan sebesar 4,08 untuk kemampuan kerja sama, dengan rata-rata indikator dari kinerja karyawan yaitu sebesar 3,8 yang masuk kategori tinggi. Adapun indikator komitmen organisasi di antaranya sebesar 3,12 untuk komitmen afektif, sebesar 2,9 untuk komitmen berkelanjutan, dan sebesar 3,22 untuk komitmen normatif dengan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi 3,08 yang masuk kategori tinggi.

**Hasil Convergent Validity dan Composite Reliability**

*Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas pada setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pada program SmartPls 3.0, uji *convergent validity* didasarkan pada nilai *loading factor* untuk masing-masing konstruk. Menurut Yamin & Kurniawan (2011), nilai *loading factor* untuk memenuhi syarat *convergent validity* jika > 0,7 maka bisa dikatakan ideal. Hal itu menjelaskan bahwa indikator tersebut valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Walaupun demikian, jika terdapat nilai *standardized loading factor* yang > 0,5, nilai tersebut sudah dapat diterima, sedangkan jika nilai < 0,5, indikator dikeluarkan dari model. Dilihat dari Gambar 2, nilai *loading factor* dari masing-masing indikator memiliki angka yang melebihi 0,5. Dengan demikian, semua indikator pada variabel-variabel di penelitian ini sudah memenuhi kriteria *convergent validity* yang baik.



Sumber: Hasil SmartPls ver. 3.0.0 (2021)

**Gambar 2. HASIL UJI MEASUREMENT MODEL**

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui hasil dari *cronbach's alpha* untuk setiap variabel menunjukkan angka > 0,7. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja sudah memenuhi kriteria dari *cronbach's alpha*. Selain itu, hasil *composite reliability* dari setiap variabel menunjukkan angka > 0,7, maka hasil variabel di atas sudah memenuhi kriteria dari *composite reliability* dengan baik.

**Tabel 1.**  
**HASIL CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja karyawan (Y)	0,806	0,868
Komitmen organisasi (Z)	0,886	0,929
Lingkungan kerja (X1)	0,810	0,858

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS ver.3.0.0 (2021)

### Hasil Analisis R-Square

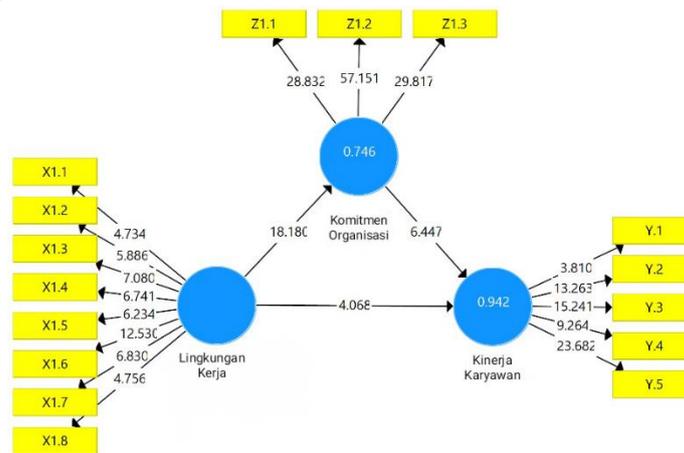
Berdasarkan Tabel 2, nilai *adjusted R-Square* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,942. Maka, variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebanyak 94,2% sedangkan sisanya yaitu 5,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R-Square* untuk model pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,746, maka variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebanyak 74,6% sedangkan sisanya yaitu 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.**  
**HASIL NILAI R-SQUARE**

Variabel	R-Square
Kinerja karyawan	0,942
Komitmen organisasi	0,746

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS ver.3.0.0 (2021).

### Hasil Uji Kausalitas



Sumber: Hasil SmartPLS ver. 3.0.0 (2021)

**Gambar 3. UJI MEASUREMENT BOOTSTRAPING MODEL**

Dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS didapatkan hasil *inner model* pada masing-masing konstruk. Uji kausalitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh kekuatan korelasi antara variabel satu dengan variabel yang lain dan juga mengetahui nilai signifikan. Pada Gambar 3, hubungan antar *path* dari hasil *bootstrapping* yang dilakukan melalui *Smartpls* versi 3.0 yang sudah dirangkum dalam Tabel 3. Tabel 3 menjelaskan bahwa nilai dari t-statistik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah  $6,447 > 1,96$ . Hal itu menunjukkan H1 diterima dan menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Nilai koefisien *estimate* yaitu 0,612 dan bertanda positif artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin meningkat juga kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Besarnya nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $4,068 > 1,96$ . Hal itu menunjukkan H2 diterima dan menjelaskan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan, sedangkan nilai koefisien *estimate* yaitu 0,392 dan bertanda positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat juga kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Besarnya nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah  $18,180 > 1,96$  menunjukkan H3 diterima dan menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan nilai koefisien *estimate* yaitu 0,867 dan bertanda positif yang artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka semakin meningkat pula komitmen organisasi, begitupun sebaliknya.

**Tabel 3.**

**HASIL OUTPUT PATH COEFFICIENTS DAN INDIRECT EFFECT**

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
Komitmen organisasi (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,612	6,447	> 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja (X) → Kinerja karyawan (Y)	0,392	4,068	> 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja (X) → Komitmen organisasi (Z)	0,867	18,180	> 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja (X) → Kinerja karyawan (Y)	0,530	5,974	> 1,96 (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS ver.3.0.0 (2021)

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima. Hal itu artinya semakin baik lingkungan kerja pada PT Asuka Engineering Indonesia, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan adanya nilai rata-rata dari hasil responden yang menilai variabel lingkungan kerja pada karyawan PT Asuka Engineering Indonesia termasuk kategori yang tinggi. Selain itu, hasil dari responden menilai variabel kinerja karyawan juga tergolong dalam kategori yang tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja pada PT Asuka Engineering Indonesia itu semakin baik, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja semakin tidak baik, semakin tidak baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini sesuai penelitian Wahyudi *et al.* (2021) bahwa upaya dalam membuat lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan bagi karyawan adalah melalui hubungan harmonis yang selalu meningkat dengan pimpinan, bawahan maupun rekan sesama kerja, serta adanya fasilitas yang memadai di tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu didukung oleh hasil jawaban kuisioner untuk variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT Asuka Engineering Indonesia sudah mampu mendukung aktivitas kerja di kantor karena terdapat fasilitas kerja yang memadai, penataan warna di ruang kerja yang mendukung pikiran karyawan saat bekerja, serta sudah terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Lingkungan kerja tersebut akan memunculkan rasa semangat dan giat pada karyawan saat bekerja sehingga hal itu dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja karyawan seperti karyawan mampu menyelesaikan sejumlah target pekerjaan dan dapat menjalin kerja sama dengan baik sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhanudin *et al.* (2019), Saleh *et al.* (2019), Kurniawan & Srihandayani (2020), Aslam (2021), Kusumastuti *et al.*, (2019), Yuliantari & Prasasti (2020), Wahyudi *et al.*, (2021), Putri & Rahyuda (2019), Lestary & Harmon (2018), Arrozak (2021), Siagian & Khair (2018), dan Ahmad *et al.* (2019) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian dari Mamangkey *et al.* (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan serta penelitian Safira & Rozak (2020) dan Fachrezi & Khair (2020) yang tidak menemukan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi atau H2 diterima. Artinya, indikator dari lingkungan kerja yaitu adanya penerangan cahaya, sirkulasi udara, tidak ada kebisingan, fasilitas kerja, penataan warna, hubungan antara pimpinan, bawahan dan sesama rekan kerja, kesempatan yang sama dalam peningkatan karir, dan keamanan dalam bekerja memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen organisasi.

Pernyataan ini didukung dengan adanya nilai rata-rata dari hasil responden yang menilai variabel lingkungan kerja pada karyawan PT Asuka Engineering Indonesia termasuk kategori yang tinggi. Selain

itu, hasil dari responden menilai variabel komitmen organisasi juga tergolong dalam kategori yang tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja pada PT Asuka Engineering Indonesia baik, hal itu akan membuat komitmen organisasi pada karyawan juga akan meningkat. Ini sesuai dengan hasil jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa karyawan merasa cocok dan nyaman dengan penataan warna di ruang kerja yang bisa mendukung pikiran karyawan saat bekerja serta sudah terjalin hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Hal itu merupakan faktor yang membuat karyawan betah dan nyaman di tempat kerja sehingga membuat komitmen organisasi karyawan tinggi. Karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan karena perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerja di kantor. Selain itu, karyawan juga merasakan bahwa jika terdapat permasalahan yang ada di kantor maka permasalahan tersebut akan menjadi masalah karyawan juga. Hasil yang didapat dari penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winasis & Samsiyah (2021), Gunawan & Ardana (2020), Hanaysha (2016), dan Shadri (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak sesuai dengan Tarjo *et al* (2020) yang menemukan bahwa tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Ketika perusahaan atau pimpinan berusaha untuk selalu menghargai peran dan mengakui prestasi karyawan yang diwujudkan perusahaan berupa karyawan menerima hak dan perlakuan yang sama serta kesempatan kerja dan pengembangan karir, hal itu akan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan akan meningkat sehingga bisa menimbulkan minat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal itu memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia, semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan PT Asuka Engineering Indonesia yang tergolong kategori tinggi dan selaras dengan hasil penilaian responden untuk variabel kinerja karyawan juga tergolong dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia tinggi terhadap perusahaan, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Citrawati & Khuzaini (2021) mengungkapkan bahwa komitmen dirasa penting untuk perusahaan karena pengaruhnya terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mampu memberikan komitmen tinggi akan lebih mengupayakan lebih besar pada pekerjaannya. Bukti lain yang menjelaskan bahwa karyawan PT Asuka Engineering Indonesia memunyai komitmen organisasi yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan jawaban kuisisioner pada variabel komitmen organisasi. Jawaban kuisisioner menyatakan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga PT Asuka Engineering Indonesia sehingga hal itu akan menimbulkan upaya untuk terus meningkatkan kinerja dengan bekerja sama yang baik sesama rekan kerja maupun atasan untuk menyelesaikan target pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga perlu mempertimbangkan jika ingin keluar dari perusahaan karena memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan yang dibebankan sehingga dari jawaban kuisisioner tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan PT Asuka Engineering Indonesia memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja. Indikator yang ada dalam variabel komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang diterapkan dalam perusahaan adalah modal untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan organisasi (Rusdin *et al.*, 2021). Komitmen organisasi secara teoritik dan empiris mampu memengaruhi kinerja organisasi di mana kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri *et al.*, (2021), Burhannudin *et al.*, (2019), Citrawati & Khuzaini (2021), Saleh *et al.*, (2019), Ginanjar & Berliana (2021), Raden (2021), Wahyudi *et al.*, (2021), dan Asi (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian dari Suhardi *et al.* (2021) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Aslam (2021) yang

menunjukkan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau H4 diterima. Hal itu menjelaskan adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil tersebut menguatkan penelitian Gunawan & Ardana (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung pada komitmen organisasi karyawan. Hal itu menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu aspek kunci yang bisa dimanfaatkan untuk mendorong terciptanya komitmen organisasi karyawan, lingkungan kerja yang memadai akan mengarahkan hubungan yang baik dan mampu berkembang dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling percaya, loyalitas, serta adanya keterlibatan antara karyawan dan organisasi.

Hasil dalam penelitian ini juga didukung melalui tanya jawab dengan beberapa karyawan yang ada di kantor PT Asuka Engineering Indonesia bahwa karyawan senang karena perusahaan memberikan program kerja seperti *leadership training camp* yang dilakukan secara *outdoor* yang diikuti oleh seluruh karyawan PT Asuka Engineering Indonesia. Kegiatan tersebut dapat menggali potensi karyawan sehingga dapat memiliki kemampuan komunikasi secara efektif, memahami konsep kepemimpinan modern, serta dapat membentuk karakter dan juga mental yang positif sebagai seorang pemimpin yang berkharisma. Di sisi lain, kegiatan rutin seperti ini menciptakan rasa kebersamaan dan juga kekompakan yang tinggi di mana hal itu membuat karyawan dan rekan sesama kerja yang lain tetap bertahan dan tidak ingin untuk meninggalkan PT Asuka Engineering Indonesia. Kegiatan seperti ini bisa membangun hubungan yang harmonis sehingga bisa diinterpretasikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik dan memadai. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Asi, 2021). Peningkatan komitmen organisasi karyawan serta didukung dengan semangat kerja yang maksimal membuat karyawan akan memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini didukung oleh Kurniawan & Srihandayani (2020) dan Rakhmawati *et al.* (2021) yang mana studi yang dilakukan menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menolak hasil penelitian Shanty & Mayangsari (2019) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT Asuka Engineering Indonesia, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Terdapat beberapa saran praktis untuk perusahaan yang berasal dari hasil analisis, observasi, serta wawancara dalam meningkatkan kinerja karyawan maka harus tetap memertahankan dan terus memperbaiki sistem pengelolaan personalia karyawan dengan menyediakan peralatan yang memadai, pelatihan, komunikasi yang baik, gaji, dan insentif yang kompetitif hingga kemampuan manajemen karyawan yang ada untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan harus selalu meningkatkan penanganan terhadap lingkungan kerja untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal itu tentunya akan berakibat ke kinerja karyawan yang juga semakin meningkat. Menjaga komitmen organisasi karyawan diperlukan perusahaan dengan memberikan karyawan hak bersuara melalui budaya kerja yaitu seluruh karyawan diberikan peluang untuk memberikan masukan dan kritik yang membangun setiap dua pekan sekali.

Keterbatasan pada penelitian adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di mana hanya terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam studi penelitian ini. Selain itu, kuisioner yang digunakan masih terbatas dan pertanyaan yang kurang memadai untuk menjelaskan terkait variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja sehingga mampu menjelaskan secara lebih luas terkait faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect of Organization Commitment, Lingkungan kerja, Work Motivation and Work Discipline on Kinerja karyawan (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Anggun Wahyu Winasis, S. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*. 2(1), 158–167. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2455>
- Angita, rista tri, Rinofah, R., & Sari, pristin prima. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*. 02(01), 56–70. <http://trianglesains.makarioz.org>
- Arrozak, J. R. (2021). The Effect of Lingkungan kerja, OHS, and Job Satisfaction on Kinerja karyawan. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 5(01), 78–89. <https://doi.org/10.25124/ijies.v5i01.113>
- Asi, L. L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 2 No. 1(3), 1–21. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Aslam, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 114–123. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8740>
- Berkah. (2020). Pandemi Beri Dampak Besar ke Sektor Kontruksi. *Sindonews*, 10–13. (<https://ekbis.sindonews.com/read/157452/34/pandemi-beri-dampak-besar-ke-sektor-konstruksi-1599527362>, diakses pada tanggal 27 November 2021)
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Citrawati dan Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Dewi, P., Sari, M., & Ratnawati, S. (2021). The Effect of Leadership Style and Non-Physical Work

- Environment on Kinerja karyawan (Case study on the rotary section of CV Sinar Sengon Sejahtera). *International Journal of Accounting, Taxation, and Business*. 2(2), 15–25. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858-1878. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Lingkungan Kerja, and Organizational Learning on Komitmen Organisasi. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Heri Kurniawan, S. Y. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Herman Sofiyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Itamara, Izzatin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(3): 931-939. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Kurniawan, H., & Srihandayani, C. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.2956>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Labudo, Yusritha (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 1(3): 55–62. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1372>
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Lingkungan kerja, Competence and Compensation on Kinerja karyawan through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572–1580. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5280>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mudiartha, W. U. (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Bali: UPT Universitas Udayana.

Nadiya Nurkholifa & Budiono Budiono. Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Komitmen organisasi on Kinerja karyawan and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*. 7(3): 273-286. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.7\\_Issue.3\\_March2020/IJRR0037.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/IJRR0037.pdf)

Raden, I. A., Marjuni, S., Nur, I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Trikarya Cemerlang (TKC) Jakarta. *Economic Bosowa Journal*. 7(1):32-44. <https://www.economicbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/434/418>

Rakhmawati, P., Satoto, E. B., Nyoman, N., & Martini, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Journal Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember*. 4(1): 1-18. <http://repository.unmuhjember.ac.id/11139/10/J. Jurnal.pdf>

Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267-280. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1671>

Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017. 2(2), 519-523. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/8030>

Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32-44. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>

Shadri, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5(1): 1571-1576. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1141>

Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*. 12(2): 103-120. <https://doi.org/10.25105/jipak.v12i2.5114>

Shafaryantoro, M., Muhlis. (2019). *Statistik Konstruksi 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia

Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking Lingkungan kerja to Kinerja karyawan: the Mediating Role of Work Discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. 13(1): 14-25. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>

Tarjo, Burhanudin, Muhammad Nasir. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4,(2) 105-111. <http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngr/index>

Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). The Influence of Komitmen organisasi and Working Environment on Kinerja karyawan through Work Satisfaction in Government Office of Camba District Maros Regency. *Indonesian Journal of Business and Management*. 3(2): 81-88. <https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>

Wikantyasa, B. Y. (2020). Kebijakan dan Perubahan di Sektor Jasa Konstruksi di Masa Pandemi. *Buletin Konstruksi*. 15 4. Edisi 4: 1-32

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 4(1): 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699.g3878>.