

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. PRIMA MULTI  
PERALATAN CAB. TPK BELAWAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Pasca Sarjana Manajemen (M.M)  
Program Studi Magister Manajemen*

Oleh:

**METRI HARJULITA**  
NPM. 212003036



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
PRODI MAGISTER MANAJEMEN  
MEDAN  
2023**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : METRI HARJULITA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030032  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. PRIMA MULTI  
PERALATAN CAB.TPK BELAWAN

Pengesahan Tesis

Medan, 27 Juli 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M, QIA



Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum



Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

## PENGESAHAN

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PT. PRIMA MULTI PERALATAN CAB.TPK BELAWAN

**METRI HARJULITA**  
**2120030032**

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023

#### Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA**

Ketua

2. **Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.BA**

Sekretaris

3. **Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M**

Anggota

1. 

2. 

3. 

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PT. PRIMA MULTI PERALATAN CAB.TPK BELAWAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 27 Juli 2023

Peneliti



**METRI HARJULITA**  
NPM : 2120030032

## ABSTRAK

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRIMA MULTI PERALATAN CAB. TPK BELAWAN**

**Metri Harjulita**

Program Pascasarjana

E-mail: [metriharjulita@gmail.com](mailto:metriharjulita@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pertanyaan seperti kuesioner serta Teknik Analisis Data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

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

## ***ABSTRACT***

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING AT PT. PRIMA MULTI CAB EQUIPMENT TPK BELAWAN***

**Metri Harjulita**

Program Pascasarjana

E-mail: [metriharjulita@gmail.com](mailto:metriharjulita@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational commitment on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, the effect of organizational commitment on job satisfaction, the influence of the work environment on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance, the influence of organizational commitment on employee performance through job satisfaction, and the influence of the work environment on employee performance through job satisfaction. In this study using a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 65 respondents who are employees at PT Prima Multi Peralatan Branch TPK Belawan. Data collection techniques used interviews and questionnaires such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance, work environment has a positive and significant influence on employee performance, organizational commitment has a positive and significant influence on job satisfaction, work environment has a positive and significant influence on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance past of job satisfaction, and the work environment has a positive and significant influence on employee performance past of job satisfaction at PT Prima Multi Peralatan TPK Belawan Branch.

**Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmad, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Proposal Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Strata Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan”**

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/I sekalian untuk penyempurnaan Tesis ini. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Kepada Ayahanda dan Ibunda serta keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis. Allah akan membalas lebih baik dan berlipat ganda.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk S. S.E., M.M., QIA, Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Dosen Pembimbing II yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan, Staf dan karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis.
10. Teman Seperjuangan S2 serta teman-teman stambuk 2021 kelas B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima Kasih atas pengalaman, pertemanan, saling *support* yang akan menjadi kenangan indah bagi penulis. Semoga sukses untuk kita semua di dunia dan akhirat.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 28 Juli 2023

Penulis,

**METRI HARJULITA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja .....	17
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja.....	22
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3 Komitmen Organisasi .....	29
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	29
2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi .....	30
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	32

2.1.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi .....	33
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	34
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	34
2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	37
2.1.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja .....	39
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	41
2.3 Kerangka Konseptual.....	44
2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	45
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	46
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	47
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	48
2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	49
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	50
2.4 Hipotesis .....	51
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	52
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	52
3.2.1 Tempat Penelitian.....	52
3.2.2 Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sample .....	53
3.3.1 Populasi .....	53
3.3.2 Sampel .....	54
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.5 Teknik Mengumpulkan Data .....	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	57
3.6.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	58

3.6.1.1	<i>Construct Reliability and Validity</i> .....	58
3.6.1.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	59
3.6.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	59
3.6.2.1	<i>R-Square</i> .....	59
3.6.2.2	<i>F-Square</i> .....	60
3.6.2.3	Pengujian Hipotesis.....	60
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	63
4.1.1	Deskripsi Penelitian.....	63
4.1.2	Karakteristik Responden.....	64
4.1.2.1	Jenis Kelamin .....	64
4.1.2.2	Usia .....	65
4.1.2.3	Pendidikan .....	65
4.1.2.4	Pengalaman Kerja .....	66
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian .....	67
4.1.3.1	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
4.1.3.2	Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	69
4.1.3.3	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	72
4.1.3.4	Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	74
4.1.4	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	76
4.1.4.1	<i>Construct Validity And Reliability</i> .....	77
4.1.4.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	81
4.1.5	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	85
4.1.5.1	<i>R-Square</i> .....	85
4.1.5.2	<i>F-Square</i> .....	86
4.1.5.3	Pengujian Hipotesis .....	88
a)	Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effects</i> ) .....	89
b)	Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effects</i> ) ...	91
c)	<i>Total Effects</i> (Pengaruh Total) .....	92
4.2	Pembahasan .....	93
4.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	94

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	95
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	97
4.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja .....	99
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....	100
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran .....	102
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Rincian Data Hasil Kinerja Karyawan .....	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	42
Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian .....	53
Tabel 3.2 Karyawan di Lingkungan Perusahaan.....	54
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.4 Skala Likert .....	57
Tabel 4.1 Skala Likert .....	63
Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden .....	64
Tabel 4.3 Usia Responden.....	65
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	65
Tabel 4.5 Pengalaman Kerja Responden.....	66
Tabel 4.6 Nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.7 Nilai Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	70
Tabel 4.8 Nilai Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	72
Tabel 4.9 Nilai Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	74
Tabel 4.10 <i>Construct Reliability and Validity</i> .....	78
Tabel 4.11 Nilai <i>Outer Loading</i> .....	79
Tabel 4.12 <i>Fornell Lacker Creterium</i> .....	82
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i> .....	83
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	84
Tabel 4.15 <i>R-Square</i> .....	86
Tabel 4.16 <i>F-Square</i> .....	87
Tabel 4.17 <i>Path Coefficients</i> .....	89
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	91
Tabel 4.19 <i>Total Effects</i> .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	50
Gambar 4.1 <i>Path Coefficients (Algorithm)</i> .....	80
Gambar 4.2 <i>Path Coefficients (Bootstrapping)</i> .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Sumber daya manusia memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya dimulai dari komitmen organisasi dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang memadai sehingga tercapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2014). Kinerja seseorang merupakan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari kerjanya. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi maka hal ini dapat menunjang tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Susanty & Baskoro, 2012).

PT Prima Multi Peralatan, yang merupakan anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia yang bergerak dibidang jasa perawatan dan perbaikan peralatan bongkar muat petikemas dilingkungan PT Pelabuhan Indonesia yang

didirikan pada tahun 2018 dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan, sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1.1. Rincian Data Hasil Kinerja Karyawan

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Angka</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	<b>2018</b>	<b>89.05%</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
<b>2</b>	<b>2019</b>	<b>91.08%</b>	<b>Tercapai</b>
<b>3</b>	<b>2020</b>	<b>80.44%</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
<b>4</b>	<b>2021</b>	<b>82.60%</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
<b>5</b>	<b>2022</b>	<b>78.80%</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber: PT. Prima Multi Peralatan Cab. TPK Belawan

Pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil kinerja dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan dari yang awalnya performa dari karyawan cukup Baik di angka 89.05% berubah setiap tahun hingga akhir Desember 2022. Mencapai angka 78.80% (tidak tercapai), dimana standar minimal kinerja ditetapkan setiap bulannya 90%. Kinerja yang baik akan menemukan keberhasilan serta pencapaian perusahaan, sehingga perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah kinerja yang berpedoman pada komitmen yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh, 2020). Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang

pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Adapun masalah-masalah yang kerap dihadapi oleh manajemen PT. Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan terhadap para karyawan yaitu masalah jam kerja atau kehadiran (absensi). Dalam hal ini absensi menjadi faktor masalah karena ketika karyawan hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan maka hal ini akan mempengaruhi pekerjaan dilapangan sehingga hasil kinerja karyawan akan menurun. Masalah absensi karyawan ini juga berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, karena dinilai rasa kurang pedulinya para karyawan terhadap pekerjaan atau kewajiban mereka dalam memanfaatkan waktu yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif.

Kinerja karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan dari observasi dilakukan, diketahui tidak semua karyawan mampu mematuhi jam kerja dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dimana masih banyak diantara karyawan tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi dan merasa jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Menurut penelitian terdahulu jelas mengatakan bahwa komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kemal, 2021). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Arianto (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Fahmi (2018) komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen, lingkungan kerja juga menjadi hal yang tidak kalah penting, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Setiana, 2019) lingkungan kerja meliputi segala keadaan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang terjadi di sekitar area kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja/karyawan. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan.

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya

fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis kinerja karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur. Dengan adanya pemb erian lingkungan kerja yang sesuai, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa nyaman dan cocok dengan norma dan aturan serta lingkungan kerja diperusahaan tempat ia bekerja akan membentuk kepuasan bekerja yang akan mendorong peningkatan kinerja terhadap organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Guna mencapai kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan otonomi untuk bertindak, variasi pekerjaan, memberikan umpan balik penting tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal dan memiliki karyawan yang kinerja tinggi maka suatu perusahaan haruslah memenuhi kepuasan kerja karyawannya agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Penulis melihat ada sebuah fenomena menarik, dimana diduga masih kurangnya komitmen organisasi dimana karyawan masih bekerja seadanya selama masih sesuai standar prosedur yang diharapkan. Tanpa mau mengerahkan segala kemampuannya, dan belum terciptanya lingkungan kerja yang baik sehingga

terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan, sebagai berikut:

1. Target kinerja yang dihasilkan 5 tahun terakhir semakin menurun, berdasarkan standar penilaian kinerja.
2. Kinerja Karyawan masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan dikarenakan kurangnya arahan maupun langkah-langkah yang diberikan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat.
3. Rendahnya komitmen karyawan dilihat dari banyak diantara karyawan mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja yang belum lengkap sarana yang mendukung kinerja karyawan.

5. Adanya penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat yaitu tentang kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variable intervening yaitu membahas mengenai pencapaian atau target karyawan, sedangkan yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?

6. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat lihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut. Menurut (Rivai, 2014) menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika dilihat dari pengertian diatas maka Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan, sehingga dari hasil kinerja tersebut pihak manajemen dalam perusahaan atau organisasi dapat segera mengetahui ada penurunan atau peningkatan pada masing-masing kinerja karyawan tersebut, hal ini dilakukan karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Henry, 2003). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2014). Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Noor, 2013).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berjalan dengan baik karena didalam ruang lingkup pekerjaan tersebut, para karyawan merasa dapat melaksanakan mengenai etika kerja, budaya organisasi yang diterapkan dan beban kerja yang diterima oleh para karyawan tersebut.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. (Rivai, 2014). Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat

mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dan manfaat penilaian kinerja itu sendiri menurut (Mangkunegara, 2016) yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.

- 5) Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

### **2.1.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dibahas oleh para ahli sebelumnya, namun dalam penelitian ini faktor-faktor kinerja yang dibahas meliputi:

- 1) Komitmen organisasi yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.
- 3) Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu memenuhi

kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas.

Menurut para ahli, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, (Wirawan, 2009) Yaitu antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor kemampuan, yaitu secara psikologis, kemampuan atau ability karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- 2) Faktor motivasi, yaitu terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- 3) Efektifitas dan Efisiensi, yaitu jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut terbilang dalam efisien.
- 4) Wewenang (Otoritas), yaitu merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan kontribusinya.
- 5) Disiplin, yaitu merupakan suatu aturan yang telah disepakati dalam organisasi.
- 6) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Dari pemaparan yang dijelaskan diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa hasil kinerja yang baik maka dibutuhkan suatu dukungan dari dalam perusahaan atau organisasi karena faktor internal merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi bagus tidaknya hasil kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan faktor external jika dibandingkan dengan internal dampaknya tidak begitu terlalu fatal, namun kedua hal tersebut sama- sama tetap diperhatikan.

#### **2.1.1.4 Indikator – indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Robbins 2016) ada enam indikator, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2016) menyatakan yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut (Suyadi et al., 2015) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang dirrencanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

### 3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

### 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, tergantung pada kinerja karyawan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus diterapkan tentang etika kerja, budaya organisasi yang berlaku dan beban kerja yang sesuai sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan memperhatikan kinerja karyawan dan kepuasan kinerja karyawan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan lebih cepat dan tepat terselesaikan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat terselesaikan adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik dan hal itu menandakan adanya suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (T. S. Siagian & Khair, 2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan didalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan didalam

lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosional nya berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Menurut (Damayanti, 2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

### 2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan ada enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan (Robbins, 2011) yang meliputi :

- 1) Kinerja karyawan. seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
- 2) Perilaku organisasi. karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.
- 3) Kepuasan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
- 4) Kehadiran karyawan. Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.
- 5) Perputaran karyawan *turnover*. Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 6) Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberi manfaat antara lain:

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Menurunkan *labor turnover* perputaran tenaga kerja
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Robbins, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat karyawan menjadi puas.
- 2) *Equitable Rewards*, karyawan menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) *Supportive Working Conditions*, karyawan akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

- 4) *Supportive Colleagues*, karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Dalam (Afandi, 2017) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

- 1) Imbalan, jumlah pembayaranyang diterima dantingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaanyang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dianggap menarik, menyediakan tempat untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
- 4) Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- 5) Rekan kerja, rekan kerja yan berkompeten dan memberikan dukungan.
- 6) Kondisi perkerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan produktivitas kerja.
- 7) Keamanan kerja, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus berjalan dalam organisasi.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan meningkat loyalitas pada pekerjaannya apabila pada saat bekerja sang karyawan mendapat kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan karena kepuasan kerja menjadi cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nasution, & Lesmana, 2019).

Adapun indikator-indikator untuk kepuasan kerja menurut (Afandi, 2021) antara lain:

1) Pekerjaan

Tugas kerja yang dilaksanakan individu memiliki unsur kepuasan

2) Upah

Imbalan dari pelaksanaan kerja yang dirasakan adil dan sesuai

3) Promosi

Kemungkinan promosi jabatan yang lebih tinggi

4) Pengawas

Pengontrol, pengendali dan pengarah pelaksanaan kerja

5) Rekan kerja

Team kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Ruhana, 2016) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan atau tidak.

- 2) Gaji, yang diterima oleh karyawan menjadi indikator apakah kepuasan itu sudah tercapai atau tidak yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan
- 3) Promosi, yang merupakan sebuah proses perubahan dari suatu pekerjaan beralih ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya yang diberikan kesempatan untuk maju didalam perusahaan tersebut.
- 4) Pengawasan, yang merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja karena pengawasan memiliki dua dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama ada pada karyawan dan yang kedua merupakan pengaruh oleh manajer yang memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.
- 5) Rekan kerja, yang menjadi sumber kepuasan kerja yang ada pada karyawan secara individu yang menjadikan tim sebagai sumber dukungan untuk setiap pekerjaan.
- 6) Kondisi kerja, yang menjadikan efek lingkungan kerja sama dengan efek kelompok kerja karena saat semuanya berjalan dengan baik, maka tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

(Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1) Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

3) Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

5) Kenyamanan kerja karyawan

Karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut (Sisca et al., 2020) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Isi pekerjaan

Isi pekerjaanyang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.

3) Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Maka uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan untuk tetap menjaga agar karyawan terus bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan dan indikator-indikator diatas dapat dijadikan landasan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan

tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi menurut (Wibowo, 2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang rela meninggalkan organisasi. (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020). Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

### **2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi**

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adapun manfaat komitmen organisasi pegawai (Luthans, 2011) yaitu:

1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan mudah keluar dari suatu organisasi pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Sedangkan (Juniarari, 2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Para karyawan yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.

- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterhandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja – pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut (Supriyanto, 2013) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.

- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational* factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi**

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh. Berikut beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi (Luthans, 2011) yaitu:

- 1) Komitmen afektif

Komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi.

- 2) Komitmen kelanjutan

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- 3) Komitmen Normatif

Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam artian tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Lincoln & Bashaw dalam (Sangadji & Sopiah, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompetensi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

Menurut (Saripuddin, 2015) Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan

mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendapat (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2011):

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:
  - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
  - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
- 2) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2013), yaitu:

#### 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

#### 2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tengangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### 4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

#### 5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan

Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

#### **2.1.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik dari penelitian Dharmawan (2011) dan Fath (2015). Indikator tersebut antara lain:

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja
- 3) Perlakuan baik
- 4) Hubungan antar pegawai
- 5) Sistem pemberian imbalan.

Sedangkan indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) yaitu:

- 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Keamanan di tempat kerja
- 4) Kebersihan.

Menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari pendapat di atas peneliti mengambil indikator yaitu tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

## 2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan sebagai landasan penting dalam menyusun penelitian ini diantaranya, yaitu:

Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Rasyid & Tanjung, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru
2	(Dewi Susita et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan
3	(Sylvia & Sitio, 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Emerio Indonesia	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening
4	(Suhardi et al., 2021)	Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
5	(Nurhandayani, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja
6	(Asi et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
7	(Anastasya Anindita, 2019)	Analisis pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Job Fit</i> terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Job Fit</i> terhadap Kinerja pegawai melalui komitmen afektif

8	(Vani, Elo, & Ali, 2020)	Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik, terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian tidak menunjukkan pengaruh positif dampak kesehatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
9	(Abdul Rosyid Dan Ilma.2020)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10	(Helfi, Hamdy, Lusiana, 2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung.

11	(Wachid Hasyim,2022)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja,
12	(Surito, Hadi, Aiyub, 2019)	Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai dengan kepuasan kerja

Sumber : Dokumen Pribadi 2023

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi menurut (Wibowo, 2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat lihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut. Menurut (Rivai, 2014) menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika dilihat dari pengertian diatas

maka Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi komitmen merupakan salah satu faktor untuk mengetahui adanya suatu kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan bersangkutan. Hasil penelitian yang relevan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suhardi et al., 2021).

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis kinerja karyawan terhadap organisasi/perusahaan menjadi makin luntur.

Menurut (Saripuddin, 2015) Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan

rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang relevan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap Kinerja (Nurhandayani, 2022).

### **2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang rela meninggalkan organisasi. (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020). Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Hasil penelitian yang relevan menunjukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Abdul Rosyid Dan Ilma.2020)

### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman,sehat,dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

(Paendong & Sentosa, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Dilihat dari penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan yang akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih terjalin ikatan dan komitmen nya pada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang dan tidak menimbulkan stress yang nantinya akan mempengaruhi psikologis karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Widaryati, 2014); (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siswadi, 2015); (Hasibuan & Bahri, 2018) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (T. S. Siagian & Khair, 2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja biasanya terjadi pada tingkatan tertentu atau pada keadaan dan posisi tertentu (Petty, Mc Gee dan Gaveder11984) hubungan ini terjadi pada orang-orang yang berada pada level manajer (Morrison,1997). Ada beberapa peneliti yang berpendapat bahwa hubungan kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi sebaliknya dimana kinerja yang baik karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja (Chruden,1998).

hasil penelitian yang relevan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja (Nurhandayani, 2022).

### **2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

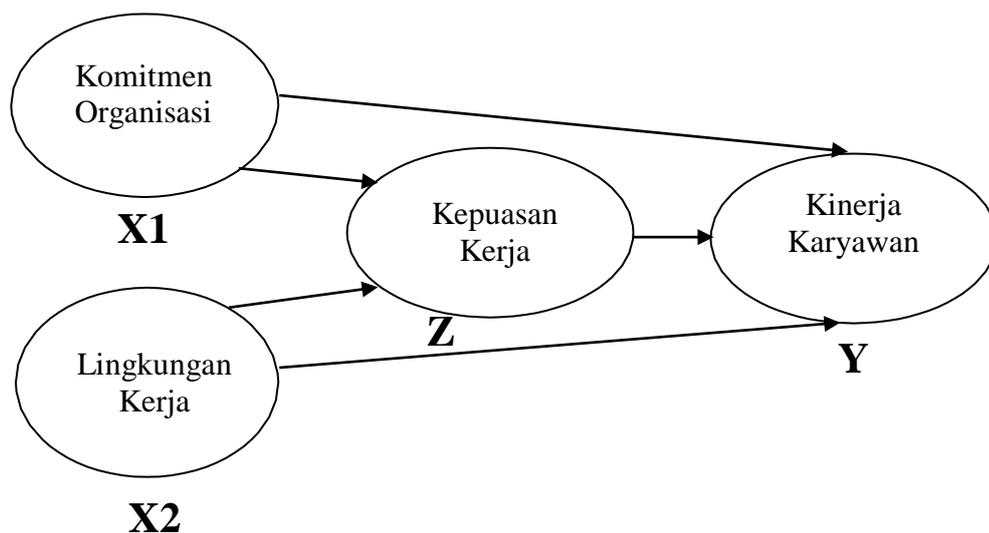
Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008), Taurisa (2012), Pratama (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan awatara (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016), Haris (2017) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indrayanti dan Riyana (2016) juga menunjukkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa senang berkerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja.

Susanti dan Palupiningdyah (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini didorong adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kesempatan promosi, rekan sekerja dan supervisi yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memberikan pelayanan yang baik. Seorang karyawan dihadapkan pada suatu keadaan yang sesuai atau tidak dengan keinginannya akan dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan memacu karyawan menjadi lebih produktif.

### 2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Menurut (Robbins, 2011) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Djastuti, 2018) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai berikut:



Sumber : Dokumen Penelitian 2023

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 3) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 5) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 6) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.
- 7) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan jalan Raya Palabuhan Gabion Belawan, Sumatera Utara.

##### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Desember 2022 sampai Jun 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Feb 2023				Mar 2023				Apr 2023				Mei 2023				Jun 2023				Jul 2023							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pra Observasi																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Persetujuan Judul																												
4	Pengerjaan Proposal																												
5	Bimbingan Proposal																												
6	Seminar Proposal																												
7	Revisi Proposal																												
8	Bimbingan Tesis																												
9	Penyebaran Angket, Pengumpulan dan Pengolahan Data																												
10	Seminar Hasil																												
11	Sidang Meja Hijau																												

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan (Juliandi et al., 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2. Karyawan di Lingkungan Perusahaan

<b>NO</b>	<b>Berdasarkan Divisi</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	Manager	1 Orang
2	Asmen	2 Orang
3	Administrasi & Gudang	5 Orang
4	HSSE	1 Orang
5	Engineer	3 Orang
6	Tehnisi & Welder	51 Orang
7	Driver	2 Orang
	Total	65 Orang

Sumber : Dokumen Pribadi 2023

### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
1	Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Robbins 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> <li>e. Kemandirian</li> </ul>
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Afandi, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerjaan</li> <li>b. Upah</li> <li>c. Promosi</li> <li>d. Pengawas</li> <li>e. Rekan Kerja</li> </ul>
3	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. (Sangadji & Sopiah, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemauan karyawan</li> <li>b. Kesetiaan karyawan</li> <li>c. Kebanggaan karyawan</li> </ul>

4	Lingkungan kerja	lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Sedarmayanti 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penerangan Cahaya di tempat kerja</li> <li>b. Temperatur di tempat kerja</li> <li>c. Keamanan di tempat kerja</li> <li>d. Kebersihan.</li> </ul>
---	------------------	---	--

Sumber : Para Ahli dan Penelitian Sebelumnya

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui

pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan diarahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM)

berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

#### **3.6.1.1 *Construct reliability and validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria

validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah  $> 0.7$  (Juliandi, 2018).

### 3.6.1.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT*  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.1 R-Square

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50  $\rightarrow$  model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25  $\rightarrow$  model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

### 3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel

lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen ( $X_1$ /etika kerja) dan ( $X_2$ /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ( $X_1$ /etika kerja) dan ( $X_2$ /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) ***Total Effect (Pengaruh Total)***

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi, 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dan 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja yang terdapat didalam pengisian data kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PT Prima Multi Peralatan cabang TPK Belawan dengan 65 responden menunjukkan identitas sebagai berikut:

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dari 65 karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi	Responden	Percent	Valid Percent
Pria	63	96.9	96.9
Wanita	2	3.1	3.1
Total	65	100	100

Sumber: Data Responden (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menjelaskan identitas responden karyawan PT Prima Multi Peralatan cabang TPK Belawan berdasarkan jenis kelamin pria berjumlah 63 (96.9%) dan responden jenis kelamin wanita berjumlah 2 orang (3.1%). Mayoritas karyawan di perusahaan dominan berjenis kelamin pria, dikarenakan perusahaan bergerak dibidang perbaikan dan perawatan alat-alat berat (*heavy equipment*) peralatan bongkar muat pelabuhan yang memerlukan tenaga dan fisik yang kuat, hal ini hanya dapat dilakukan oleh karyawan pria. Sedangkan 2 orang karyawan berjenis kelamin wanita sebagai staf administrasi perusahaan yang bertugas membuat laporan pekerjaan setiap hari agar dapat mengetahui kinerja perusahaan setiap bulannya.

#### 4.1.2.2 Usia

Berdasarkan usia responden dari 65 karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Usia Responden

Deskripsi	Responden	Percent	Valid Percent
20-30 tahun	20	30.8	30.8
30-40 tahun	35	53.8	53.8
>40 tahun	10	15.4	15.4
Total	65	100	100

Sumber: Data Responden (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan identitas responden karyawan PT Prima Multi Peralatan cabang TPK Belawan berdasarkan usia, di dominan usia responden terbesar adalah 30-40 tahun berjumlah 35 orang (53.8%). Selanjutnya usia 20-30 tahun berjumlah 20 orang (30.8%) dan usia diatas 40 tahun berjumlah

10 orang (15.4%). Karyawan dengan usia 30-40 tahun diharapkan dapat menjadi contoh kepada karyawan usia muda, terhadap sikap dalam bekerja mengingat pengalaman kerja yang sudah lama dijalankan.

#### 4.1.2.3 Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden dari 65 karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi	Responden	Percent	Valid Percent
SMK (Teknik)	35	53.8	53.8
D3	5	7.7	7.7
S1-S2	25	38.5	38.5
Total	65	100	100

Sumber: Data Responden (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan identitas responden karyawan PT Prima Multi Peralatan cabang TPK Belawan, di dominan responden terbesar dengan jenjang pendidikan SMK (Teknik) berjumlah 35 orang (53.8%). Selanjutnya jenjang pendidikan S1-S2 berjumlah 25 orang (38,5%) dan jenjang pendidikan D3 berjumlah 5 orang (7.7%) . Hal ini dikarenakan pendidikan SMK (Teknik) merupakan standar pendidikan minimal dan memiliki kompetensi.

#### 4.1.2.4 Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengalaman kerja responden dari 65 karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Pengalaman Kerja Responden

Deskripsi	Responden	Percent	Valid Percent
1-5 tahun	5	7.7	7.7
5-10 tahun	20	30.8	30.8

>10 tahun	40	61.5	61.5
Total	65	100	100

Sumber: Data Responden (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan identitas responden karyawan PT Prima Multi Peralatan cabang TPK Belawan, di dominan responden terbesar dengan pengalaman kerja diatas 10 tahun berjumlah 40 orang (61.5%). Selanjutnya pengalaman kerja 5-10 tahun berjumlah 20 orang (30.8%) dan pengalaman kerja 1-5 tahun berjumlah 5 orang (7.7%) .

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6. Nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21.5	39	60	12	18.5	0	0	0	0	65	100%
2	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100%
3	18	27.7	39	60	8	12,3	0	0	0	0	65	100%
4	19	29,2	32	49.2	14	21.6	0	0	0	0	65	100%
5	30	46.2	35	53.8	0	0	0	0	0	0	65	100%
6	20	30.8	36	55.4	9	13,8	0	0	0	0	65	100%
7	25	38.5	40	61.5	0	0	0	0	0	0	65	100%
8	20	30,8	45	69,2	0	0	0	0	0	0	65	100%
9	18	27,7	40	61,5	7	10,8	0	0	0	0	65	100%
10	17	26,1	41	63,1	7	10,8	0	0	0	0	65	100%

Sumber: Hasil Data Angket (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

1. Jawaban responden “kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 39 responden (60%), “sangat setuju” sebanyak 14 responden (21.5%) dan “kurang setuju” sebanyak 12 responden (18.5%).
2. Jawaban responden “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” “setuju” sebanyak 39 responden (60%) dan “sangat setuju” sebanyak 26 responden (40%).
3. Jawaban responden “hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 39 responden (60%), “sangat setuju” sebanyak 18 responden (27.7%) dan “kurang setuju” sebanyak 8 responden (12.3%).
4. Jawaban responden “saya menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan hasil yang memuaskan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 32 responden (49.2%), “sangat setuju” sebanyak 19 responden (29.2%) dan “kurang setuju” sebanyak 15 responden (21.6%).
5. Jawaban responden “saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 35 responden (53.8%) dan “sangat setuju” sebanyak 30 responden (46.2%).
6. Jawaban responden “saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dengan baik” dari responden menyatakan

“setuju” sebanyak 36 responden (55.4%), “sangat setuju” sebanyak 20 responden (30.8%) dan “kurang setuju” sebanyak 9 responden (13,8%).

7. Jawaban responden “saya berusaha melakukan pekerjaan seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 40 responden (61.5%) dan “sangat setuju” sebanyak 25 responden (38.5%).
8. Jawaban responden “saya berusaha saling membantu team untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 45 responden (69.2%) dan “sangat setuju” sebanyak 20 responden (30.8%).
9. Jawaban responden “saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 40 responden (61.5%), “sangat setuju” sebanyak 18 responden (27.7%) dan “kurang setuju” sebanyak 7 responden (10.8%).
10. Jawaban responden “saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 41 responden (63.1%), “sangat setuju” sebanyak 17 responden (26.1%) dan “kurang setuju” sebanyak 7 responden (10.8%).

Berdasarkan hasil dari jawaban responden diatas mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan tergolong sudah cukup baik. Hal ini terbukti dari jawaban mayoritas responden adalah “sangat etuju”, dengan demikian PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan harus mampu mempertahankan kinerja tersebut agar karyawan tetap konsisten

bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

#### 4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Nilai Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41.5	38	58.5	0	0	0	0	0	0	65	100%
2	31	47.7	34	52.3	0	0	0	0	0	0	65	100%
3	24	36,9	41	63,1	0	0	0	0	0	0	65	100%
4	24	36.9	38	58.5	3	4,6	0	0	0	0	65	100%
5	11	16.9	32	49.3	22	33,8	0	0	0	0	65	100%
6	26	40	31	47.7	8	12,3	0	0	0	0	65	100%
7	24	36.9	30	46.2	11	16,9	0	0	0	0	65	100%
8	30	46.2	22	33,8	13	20	0	0	0	0	65	100%

Sumber: Hasil Data Angket (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, adapun penjelasan mengenai nilai jawaban dari variabel komitmen organisasi, sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden “merasa bangga menjadi bagian dari organisasi” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 38 responden (58.5%) dan “sangat setuju” sebanyak 27 responden (41.5%).
- 2) Jawaban responden “merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 34 responden (52.3%) dan “sangat setuju” sebanyak 31 responden (47.7%).

- 3) Jawaban responden “memiliki rasa suka duka terhadap organisasi” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 41 responden (63.1%) dan “sangat setuju” sebanyak 24 responden (36.9%).
- 4) Jawaban responden “merasa berat jika meninggalkan organisasi” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 38 responden (58.5%), “sangat setuju” sebanyak 24 responden (36.9%) dan “kurang setuju” sebanyak 3 responden (4,6%).
- 5) Jawaban responden “berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 32 responden (49.3%), “kurang setuju” sebanyak 22 responden (33.8%) dan “sangat setuju” sebanyak 11 responden (16.9 %).
- 6) Jawaban responden “berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 31 responden (47.7%), “sangat setuju” sebanyak 26 responden (40%) dan “kurang setuju” sebanyak 8 responden (12.3%).
- 7) Jawaban responden “berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 30 responden (46.2%), “sangat setuju” sebanyak 24 responden (36.9%) dan “kurang setuju” sebanyak 11 responden (16.9%).
- 8) Jawaban responden “yakin terhadap organisasi yang dijalankan” dari responden menyatakan “sangat setuju” sebanyak 30 responden (46.2%), “setuju” sebanyak 22 responden (33.8%) dan “kurang setuju” sebanyak 13 responden (20%).

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel komitmen organisasi, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa komitmen organisasi yang diterapkan sudah baik dan perlu ditingkatkan. Untuk itu PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan perlu memperhatikan komitmen organisasi agar karyawan merasa selalu didampingi dalam penyelesaian karyawanannya serta karyawan mampu menghasilkan karyawanan yang baik pula.

#### 4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut

Tabel 4.8. Nilai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	32.3	36	55.4	8	12,3	0	0	0	0	65	100%
2	35	53.8	30	46.2	0	0	0	0	0	0	65	100%
3	34	52.3	31	47.7	0	0	0	0	0	0	65	100%
4	29	44,6	36	55,4	0	0	0	0	0	0	65	100%
5	27	41,5	37	56,9	1	1,6	0	0	0	0	65	100%
6	25	38.5	40	61.5	0	0	0	0	0	0	65	100%
7	26	40	39	60	0	0	0	0	0	0	65	100%
8	27	41.5	38	58.5	0	0	0	0	0	0	65	100%

Sumber: Hasil Data Angket (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja baik dan memadai” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 36 responden (55.4%), “sangat setuju” sebanyak 21 responden (32.3%) dan “kurang setuju” sebanyak 8 responden (12.3%).
- 2) Jawaban responden “penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dari responden menyatakan “sangat setuju” sebanyak 35 responden (53.8%) dan “setuju” sebanyak 30 responden (46.2%).
- 3) Jawaban responden “temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” dari responden menyatakan “sangat setuju” sebanyak 34 responden (52.3%) dan “setuju” sebanyak 31 responden (47.7%).
- 4) Jawaban responden “pentilasi udara ditempat kerja sudah baik” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 36 responden (55.4%) dan “sangat setuju” sebanyak 29 responden (44.6%).
- 5) Jawaban responden “satuan pengaman tempat kerja sudah sangat baik” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 37 responden (56.9%), “sangat setuju” sebanyak 27 responden (41.5%) dan “kurang setuju” sebanyak 1 responden (1.6%).
- 6) Jawaban responden “keamanan ditempat kerja memberikan rasa aman dan nyaman” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 40 responden (61.5%) dan “sangat setuju” sebanyak 25 responden (38.5%).

- 7) Jawaban responden “tempat kerja saya bersih dan tidak ada bau yang tidak sedap” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 39 responden (60%) dan “sangat setuju” sebanyak 26 responden (40%).
- 8) Jawaban responden “tata letak peralatan kerja tersusun rapi diruang kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 38 responden (58.5%) dan “sangat setuju” sebanyak 27 responden (41.5%).

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel lingkungan kerja mayoritas menjawab “setuju”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian diharapkan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan terus memperhatikan para karyawannya untuk menjaga lingkungan kerja yang sudah ada.

#### 4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.9. Nilai Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49.2	32	49.2	0	0	1	1.6	0	0	65	100%
2	30	46,1	33	50,7	1	1,6	1	1.6	0	0	65	100%
3	14	21.5	51	78.5	0	0	0	0	0	0	65	100%
4	15	23.1	50	76.9	0	0	0	0	0	0	65	100%
5	20	30.8	39	60	6	9.2	0	0	0	0	65	100%

6	20	30.8	33	50.8	12	18.4	0	0	0	0	65	100%
7	24	36.9	41	63.1	0	0	0	0	0	0	65	100%
8	17	26.2	48	73.8	0	0	0	0	0	0	65	100%
9	26	40	36	55,4	3	4,6	0	0	0	0	65	100%
10	33	50.8	29	44.6	3	4,6	0	0	0	0	65	100%

Sumber: Hasil Data Angket (2023)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden “membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dari responden menyatakan “sangat setuju” sebanyak 32 responden (49.2%), “setuju” sebanyak 32 responden (49.2%) dan “tidak setuju” sebanyak 1 responden (1.6%).
- 2) Jawaban responden “tanpa pamrih dalam bekerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 33 responden (50.7%), “sangat setuju” sebanyak 30 responden (46.1%), “kurang setuju” sebanyak 1 (1.6%) dan “tidak setuju” sebanyak 1 responden (1.6%).
- 3) Jawaban responden “tepat waktu dilingkungan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 51 responden (78.5%) dan “sangat setuju” sebanyak 14 responden (21.5%).
- 4) Jawaban responden “kehadiran dalam bekerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 50 responden (76.9%) dan “sangat setuju” sebanyak 15 responden (23.1%).
- 5) Jawaban responden “adaptasi dengan lingkungan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 39 responden (60%), “sangat setuju” sebanyak 20 responden (30.8%) dan “tidak setuju” sebanyak 6 responden (9.2%).

- 6) Jawaban responden “toleransi terhadap rekan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 33 responden (50.8%), “sangat setuju” sebanyak 20 responden dengan (30.8%) dan “kurang setuju” sebanyak 12 responden (18.4%).
- 7) Jawaban responden “menghargai rekan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 41 responden (63.1%) dan “sangat setuju” sebanyak 24 responden (36.9%).
- 8) Jawaban responden “komunikasi dengan rekan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 48 responden (73.8%) dan “sangat setuju” sebanyak 17 responden (26.2%).
- 9) Jawaban responden “aktif dalam kegiatan dilingkungan kerja” dari responden menyatakan “setuju” sebanyak 36 responden (55.4%), “sangat setuju” sebanyak 26 responden (40%) dan “kurang setuju” sebanyak 3 responden (4.6%).
- 10) Jawaban responden “memberi saran dilingkungan kerja” dari responden menyatakan “sangat setuju” sebanyak 33 responden (50.8%), “setuju” sebanyak 29 responden (44.6%) dan “kurang setuju” sebanyak 3 responden (4.6%).

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan dalam kategori cukup puas dengan karyawanannya. Karyawan yanag merasa puas maka akan memiliki

komitmen yang tinggi terhadap karyawannya, dan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja.

#### **4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pengujian *outer model* digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dengan menggunakan metode kalkulasi PLS Algorithm dalam pengujian variabel tersebut. Adapun tahap analisis pada *outer model* adalah pengujian reliabilitas dan validitas dengan model pengukuran reflektif. Uji yang dilakukan pada *outer model* adalah sebagai berikut:

a. *Construct reliability and validity*

Dilihat dari tabel *Construct reliability and validity* untuk mengetahui besaran nilai pengujian *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai yang diharapkan diatas 0.7 sedangkan untuk nilai AVE yang diharapkan diatas 0.5 dan pengujian *convergent validity* yang dilihat dari tabel *outer loading* dengan nilai yang diharapkan diatas 0.7. Nilai tersebut merupakan penentuan dasar valid tidaknya suatu konstruk pada variabel laten terhadap indikatornya.

b. *Discriminant Validity*

Dilihat dari hasil uji dari beberapa model pengujian validitas pada tabel sebagai berikut: (1) *Fornell-Larcker Cirteiron*; (2) *Cross Loadings*; (3) *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk variabel tersebut benar-benar memiliki perbedaan yang lebih besar dari konstruksi variabel lain (Juliandi, 2018).

#### 4.1.4.1 Construct Validity And Reliability

*Construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 4.10. *Construct Reliability and Validity*

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.933	0.943	0.623	Reliabel/Valid
Kinerja Karyawan	0.923	0.935	0.590	Reliabel/Valid
Komitmen Organisasi	0.942	0.951	0.708	Reliabel/Valid
Lingkungan Kerja	0.946	0.955	0.727	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Hasil diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai variabel kepuasan kerja pada pengujian *cronbach's alpha* (0.933) dan *composite realibility* (0.943) menghasilkan nilai reliabilitas yang baik karena semua nilai bernilai diatas 0,7 dan nilai validitasnya yang baik karena nilai AVE 0,623 diatas 0,5.
- 2) Nilai variabel kinerja karyawan pada pengujian *cronbach's alpha* (0.923) dan *composite realibility* (0.935) menghasilkan nilai reliabilitas yang baik karena semua nilai bernilai diatas 0,7 dan nilai validitasnya yang baik karena nilai AVE 0,590 diatas 0,5.
- 3) Nilai variabel komitmen organisasi pada pengujian *cronbach's alpha* (0.942) dan *composite realibility* (0.951) menghasilkan nilai reliabilitas yang baik karena semua nilai bernilai diatas 0,7 dan nilai validitasnya yang baik karena nilai AVE 0,708 diatas 0,5.

- 4) Nilai variable lingkungan kerja pada pengujian *cronbach's alpha* (0.946) dan *composite reliability* (0.955) menghasilkan nilai reliabilitas yang baik karena semua nilai bernilai diatas 0,7 dan nilai validitasnya yang baik karena nilai AVE 0,727 diatas 0,5.

Pengujian validitas selanjutnya, dengan menguji indikator validitas yang dilihat dari nilai tabel *outer loading* pada masing-masing indikator. Indikator pada tabel *outer loading* dinyatakan telah valid dan reliabel ditandai semua warna hijau pada nilai hasilnya apabila bernilai diatas 0,70. Bila nilai *outer loading* kurang dari 0.7 akan berwarna merah maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.11. Nilai *Outer Loading*

Pengujian Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Keterangan
X1.1			0.881		Valid
X1.2			0.882		Valid
X1.3			0.827		Valid
X1.4			0.904		Valid
X1.5			0.742		Valid
X1.6			0.853		Valid
X1.7			0.793		Valid
X1.8			0.840		Valid
X2.1				0.857	Valid
X2.2				0.898	Valid
X2.3				0.888	Valid
X2.4				0.846	Valid
X2.5				0.844	Valid
X2.6				0.800	Valid
X2.7				0.851	Valid
X2.8				0.835	Valid
Y.1		0.759			Valid
Y.10		0.720			Valid
Y.2		0.782			Valid
Y.3		0.816			Valid
Y.4		0.798			Valid

Y.5		0.815			Valid
Y.6		0.771			Valid
Y.7		0.739			Valid
Y.8		0.756			Valid
Y.9		0.718			Valid
Z.1	0.828				Valid
Z.10	0.820				Valid
Z.2	0.825				Valid
Z.3	0.795				Valid
Z.4	0.793				Valid
Z.5	0.741				Valid
Z.6	0.767				Valid
Z.7	0.757				Valid
Z.8	0.737				Valid
Z.9	0.827				Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Pengujian validitas konvergen pada komitmen organisasi dari 8 (delapan) butir pertanyaan, yaitu butir X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 menghasilkan nilai *outer loading* >0.70, maka pengujian dinyatakan valid.
- 2) Pengujian validitas konvergen pada lingkungan kerja dari 8 (delapan) butir pertanyaan, yaitu butir X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 dan X2.8 menghasilkan nilai *outer loading* >0.70, maka pengujian dinyatakan valid.
- 3) Pengujian validitas konvergen pada kepuasan kerja dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan, yaitu butir Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9 dan Z10 menghasilkan nilai *outer loading* >0.70, maka pengujian dinyatakan valid.
- 4) Pengujian validitas konvergen pada kinerja dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan, yaitu butir Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9 dan Y10 menghasilkan nilai *outer loading* >0.70, maka pengujian dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2 Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* (validitas diskriminan) menggunakan beberapa model pengujian, hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut: (1) *Fornell-Larcker Cirteiron*; (2) *Cross Loadings*; (3) *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Tujuan pengujian untuk mengetahui sejauh mana perbedaan suatu konstruk variabel tersebut yang memiliki nilai lebih besar dari konstruksi variabel lain (Juliandi, 2018).

Uji *discriminant validity* untuk melihat nilai akar kuadrat AVE dengan membandingkan nilai korelasi antar konstraknya. Dinyatakan suatu konstruk memiliki *diskriminant validity* yang valid apabila nilai akar AVE tersebut memiliki nilai lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antar variabel (Muhson, 2022). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil akar kuadrat AVE dari tabel *Fornell Lacker Creterium*

Tabel 4.12. *Fornell Lacker Creterium*

Pengujian Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.789				Valid
Kinerja Karyawan	0.759	0.768			Valid
Komitmen Organisasi	0.433	0.606	0.842		Valid
Lingkungan Kerja	0.637	0.681	0.212	0.853	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan nilai pada tabel 4.12 yang berada di bagian diagonal untuk kepuasan kerja sebesar 0.789, kinerja karyawan sebesar 0.768, komitmen organisasi sebesar 0.842 dan lingkungan kerja sebesar 0.853 memiliki nilai yang

lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antar variabel, maka dapat dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (valid diskriminan).

Prosedur selanjutnya dilakukan untuk menguji validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah dengan melihat nilai hasil pengujian *cross loading* pada konstruk utama yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi yang dibangun dari variabel tersebut terhadap konstruk lainnya (Budhiasa, 2016).

Tabel 4.13. Hasil Pengujian *Cross Loading*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Keterangan
X1.1	0.507	0.640	0.881	0.373	Valid
X1.2	0.396	0.563	0.882	0.192	Valid
X1.3	0.230	0.438	0.827	0.112	Valid
X1.4	0.463	0.633	0.904	0.243	Valid
X1.5	0.188	0.229	0.742	-0.084	Valid
X1.6	0.293	0.449	0.853	0.184	Valid
X1.7	0.279	0.434	0.793	0.026	Valid
X1.8	0.376	0.481	0.840	0.142	Valid
X2.1	0.510	0.562	0.067	0.857	Valid
X2.2	0.542	0.663	0.200	0.898	Valid
X2.3	0.527	0.647	0.226	0.888	Valid
X2.4	0.629	0.631	0.215	0.846	Valid
X2.5	0.583	0.571	0.207	0.844	Valid
X2.6	0.508	0.528	0.203	0.800	Valid
X2.7	0.531	0.444	0.133	0.851	Valid
X2.8	0.503	0.562	0.178	0.835	Valid
Y.1	0.559	0.759	0.559	0.337	Valid
Y.10	0.584	0.720	0.472	0.404	Valid
Y.2	0.544	0.782	0.276	0.612	Valid
Y.3	0.466	0.816	0.556	0.456	Valid
Y.4	0.512	0.798	0.567	0.459	Valid
Y.5	0.549	0.815	0.380	0.645	Valid
Y.6	0.647	0.771	0.597	0.578	Valid
Y.7	0.686	0.739	0.418	0.557	Valid
Y.8	0.612	0.756	0.369	0.711	Valid
Y.9	0.634	0.718	0.441	0.414	Valid
Z.1	0.828	0.604	0.209	0.568	Valid
Z.10	0.820	0.661	0.249	0.645	Valid
Z.2	0.825	0.548	0.241	0.474	Valid
Z.3	0.795	0.633	0.472	0.595	Valid
Z.4	0.793	0.664	0.507	0.629	Valid
Z.5	0.741	0.477	0.175	0.422	Valid

<b>Z.6</b>	0.767	0.595	0.427	0.406	<b>Valid</b>
<b>Z.7</b>	0.757	0.625	0.343	0.353	<b>Valid</b>
<b>Z.8</b>	0.737	0.604	0.354	0.434	<b>Valid</b>
<b>Z.9</b>	0.827	0.516	0.358	0.398	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, sebagai contoh nilai *cross loading* utama pada kepuasan kerja memiliki nilai  $Z1 = 0.828$ ,  $Z10 = 0.820$ ,  $Z2 = 0.825$ ,  $Z3 = 0.795$ ,  $Z4 = 0.793$ ,  $Z5 = 0.741$ ,  $Z6 = 0.767$ ,  $Z7 = 0.757$ ,  $Z8 = 0.737$  dan  $Z9 = 0.827$  dengan nilai yang lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya, sehingga dapat dinyatakan variabel tersebut *discriminant validity* yang baik (valid diskriminan).

Prosedur selanjutnya pengujian validitas berdasarkan metode *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), jika nilai *HTMT*  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. Hasil Pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Pengujian Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.805</b>			
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>0.422</b>	<b>0.614</b>		
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>0.662</b>	<b>0.716</b>	<b>0.223</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.805 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.
- 2) Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.422 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.

- 3) Komitmen organisasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.614 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.
- 4) Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.662 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.
- 5) Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.716 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.
- 6) Lingkungan kerja dengan komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.223 dibawah 0.90, maka dinyatakan valid.

#### **4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

##### **4.1.5.1 R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *R-Square*

Pengujian Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.499	0.483
Kinerja Karyawan	0.752	0.740

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas, dimana pengujian nilai *R-Square* sebagai berikut: Untuk model jalur I, nilai *R-Square* sebesar 0.499 dengan nilai *adjusted R-Square* sebesar 0.483, maka kemampuan variabel  $X_1$  (Komitmen Organisasi),  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $Z$  (Kepuasan Kerja) dalam mempengaruhi  $Y$  (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 48.3% dengan demikian tergolong model lemah (buruk); dan maodel jalur II nilai *R-Square* sebesar 0.752 dengan nilai *adjusted R-Square* 0.740, maka kemampuan variabel  $X_1$  (Komitmen Organisasi),  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $Z$  (Kepuasan Kerja) dalam mempengaruhi  $Y$  (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 74% dengan demikian tergolong model *moderate* (sedang).

#### 4.1.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16. *F-Square*

Pengujian Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja		0.264		
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi	0.185	0.446		
Lingkungan Kerja	0.622	0.328		

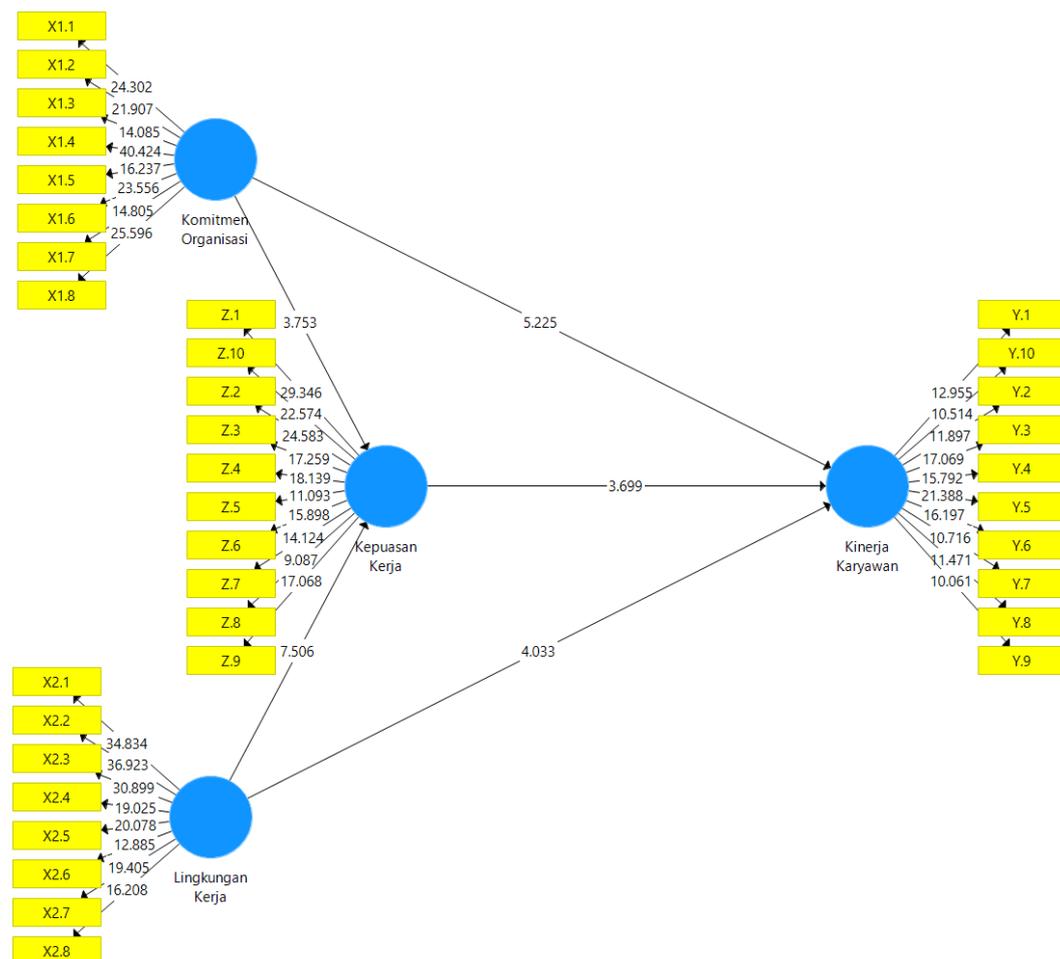
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan nilai pengujian variabel tabel 4.12 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0.264, maka efek yang sedang (moderat) dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0.185, maka efek yang sedang (moderat) dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0.446 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 4) Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0.622, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0.328, maka efek yang sedang (moderat) dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 4.1.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficients* berikut ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Gambar 4.2. *Path Coefficients (Bootstrapping)*

### a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Tujuan analisis *direct effects* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effects*) adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. *Path Coefficients*

Pengujian Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.362	0.363	0.098	3.699	<b>0.000</b>
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.312	0.313	0.083	3.753	<b>0.000</b>
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.371	0.370	0.071	5.225	<b>0.000</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.571	0.580	0.076	7.506	<b>0.000</b>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.372	0.371	0.092	4.033	<b>0.000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dengan kriteria pengujian dilihat dari jalur koefisien (*original sample*), nilai *t-statistics* dan nilai *p-value* pada tabel *path coefficients* dengan ketentuan suatu variabel dinyatakan signifikansi nilai alpha ( $\alpha$ ) 5% dan hipotesis dapat diterima jika *t-statistics* lebih besar dari t-tabel (1.99) dimana t-tabel berdasarkan banyaknya sampel yang digunakan serta nilai *p-value* dibawah 0.05 (5%), sebagai berikut:

- 1) X1 terhadap Y : bernilai positif = 0.371 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 5.225$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : bernilai positif = 0.372 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 4.033$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : bernilai positif = 0.312 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.753$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : bernilai positif = 0.571 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 7.506$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : bernilai positif = 0.362 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.699$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

### b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tujuan analisis *indirect effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) adalah: (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.18. *Specific Indirect Effects*

Pengujian Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.113	0.114	0.045	2.512	<b>0.012</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.207	0.210	0.063	3.287	<b>0.001</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Bedasarkan table 4.19 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur bernilai positif = 0.113 dan nilai

$TStatistic(|O/STDEV|) = 2.512$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.012 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur bernilai positif = 0.207 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.287$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.001 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan.

### c) *Total Effects (Pengaruh Total)*

*Total effects* (pengaruh total) merupakan gabungan atau total dari hasil pengujian *direct effects* (pengaruh langsung) dan hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19. *Total Effects*

Pengujian Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.362	0.363	0.098	3.699	<b>0.000</b>
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.312	0.313	0.083	3.753	<b>0.000</b>
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.483	0.484	0.065	7.444	<b>0.000</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.571	0.580	0.076	7.506	<b>0.000</b>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.578	0.581	0.071	8.104	<b>0.000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dari nilai pengaruh total adalah sebagai berikut:

- 1) X1 terhadap Y : bernilai positif = 0.483 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 7.444$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : bernilai positif = 0.578 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 8.104$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : bernilai positif = 0.312 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.753$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : bernilai positif = 0.571 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 7.506$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : bernilai positif = 0.362 dan nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.699$  lebih besar dari t-tabel serta  $P-Values = 0.000 < 0.05$ , artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

#### **4.2 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini ialah tentang kesesuaian teori yang ada terhadap penelitian, penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, hasil hipotesa yang didapat, serta pola perilaku yang harus dilakukan dalam

mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang cukup penting, karena semakin baik komitmen organisasi seseorang karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2013)

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai hipotesa. yakni hipotesis dapat diterima jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1.96) atau nilai  $p$ -value  $< 0.05$ . Pada hasilnya nilai  $t$ -statistik  $5.225 > 1.96$  atau nilai  $p$ -value  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.” menghasilkan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik khususnya dalam hal waktu akan menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan diharapkan para karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga sepenuh hati melaksanakan tugasnya selesai dengan tepat waktu.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai hipotesa. yakni hipotesis dapat diterima jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1.96) atau nilai  $p$ -value  $< 0.05$ . Pada hasilnya nilai  $t$ -statistik  $4.033 > 1.96$  atau nilai  $p$ -value  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Lingkungan kerja dapat berupa suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi suatu kinerja, baik besar maupun buruk. Sependapat dengan (Malik, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut pandangan fisik dan mental secara khusus atau secara tidak langsung akan mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan.

Munculnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pasaribu & Tupti, 2021), (Suhanta et al., 2022), (Farisi & Utari, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Siagian & Khair, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), dan (Prayogi et al., 2021) memperkuat hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai hipotesa. yakni hipotesis dapat diterima jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1.96) atau nilai  $p$ -value  $< 0.05$ . Pada hasilnya nilai  $t$ -statistik  $3.753 > 1.96$  atau nilai  $p$ -value  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Dari hasil teori pengujian dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja di PT Prima Multi Cabang TPK Belawan. Hal ini terlihat bahwa komitmen organisasi mampu menjangkau kepuasan kerja, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan, karyawan merasa terpenuhi dengan apa yang dirasakannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. .

Komitmen bisa menjadi sebuah cara agar lebih mempersiapkan diri secara terus menerus. Komitmen organisasi menjelaskan rasa bangga, rasa ketergantungan, dan sebagian kemauan berbuat lebih untuk perusahaan. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika mereka percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi perusahaannya,

Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karena komitmen organisasi yang tinggi, para karyawan akan bekerja lebih unggul di dalam perusahaan sehingga mampu bekerja dengan baik dan nyaman bersama rekan kerja. kebutuhan akan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan akan memupuk hasil baik dari kinerjanya (Dwiyanti & Bagia, 2020).

Hasil dari pertimbangan ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2020) dan (Pratama, 2018) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai hipotesa. yakni hipotesis dapat diterima jika t-statistik  $>$  tabel (1.96) atau nilai p-value  $< 0.05$ . Pada hasilnya nilai t-statistik  $7.506 > 1.96$  atau nilai p-value  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, baik besar maupun buruk. Dalam hal lingkungan kerja yang baik akan menarik kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sunyoto, 2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dalam karyawan yang melakukan latihan kerja. Lingkungan kerja dapat menjadi bagian yang sangat vital dalam karyawan dalam melakukan latihan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, serta menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan inspirasi dalam bekerja, akan berdampak pada semangat atau kegairahan karyawan dalam bekerja.

Munculnya pertimbangan ini terlalu didukung oleh investigasi yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018), (Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019) dan (Hasibuan, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang penuh semangat atau perasaan dapat menghargai sesame rekannya. Keadaan pikiran ini tercermin dari

jaminan kerja, pengajaran, dan kinerja hasil kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kesenangan diri karyawan, rasa memiliki dan bangga (Hasibuan, 2017).

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai hipotesa. Artinya, hipotesis ini dapat diakui jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1,96) atau  $p$ -value  $< 0,05$ . Hasilnya nilai  $t$ -statistik  $3.699 > 1,96$  atau  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Kepuasan kerja adalah bentuk hasil kerja karyawan terkait dengan keadaan kerja, kolega, dan koneksi dengan rekan sehingga dapat mempengaruhi eksekusi pekerjaan. Kepuasan kerja tidak terlihat dari seberapa sulit atau seberapa hebat seseorang dalam bekerja, tetapi seberapa kuat seseorang menyukai pekerjaannya. Sependapat dengan (Siagian, 2014) kepuasan kerja dapat menjadi pandangan seseorang, baik positif maupun negatif..

Munculnya penelitian terdahulu yang dilakukan (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Narwadan, 2021), (Azhari & Supriyatin, 2020), (Parwanto & Gunaningrat, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Sembiring et al., 2021), dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kemampuan organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan akan menghasilkan peningkatan dalam kinerjanya, karena ia menganggap pekerjaan itu sebagai sesuatu yang menyenangkan. Karyawan yang terpenuhi rasa kepuasan dalam bekerjanya di PT Prima Multi Cabang TPK Belawan akan cenderung untuk melanjutkan kinerjanya dari tahun ke tahun.

#### **4.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung (mediasi). Artinya, hipotesis ini dapat diakui jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1.96) atau  $p$ -value  $< 0,05$ . Hasilnya nilai  $t$ -statistik  $2.512 > 1.96$  atau  $p$ -value  $0.012 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Sebagaimana peneliti terdahulu mengungkapkan hal yang senada (Lusiana, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hal ini terlihat bahwa komitmen organisasi dapat mengalami kemajuan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan pada PT Prima Multi Cabang TPK Belawan, dimana kesamaan nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai-nilai yang berlaku untuk karyawan, karyawan akan terpenuhi dengan apa yang dirasakannya, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Karyawan dipenuhi dengan apa yang didapatnya dalam bekerja.

Untuk dapat bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan tersebut harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Karyawan yang berkomitmen untuk tujuan organisasi akan merasa yakin dan menerima bahwa nilai dan tujuan yang ada disesuaikan dengan keinginan karyawan sehingga kinerja karyawan akan unggul. Komitmen karyawan terhadap

organisasi dapat berkembang sehingga peluang besar akan bekerja dengan ikhlas, (Pratama, 2018).

#### **4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung (mediasi). Artinya, hipotesis ini dapat diakui jika  $t$ -statistik  $>$  tabel (1.96) atau  $p$ -value  $< 0.05$ . Hasilnya nilai  $t$ -statistik  $3.287 > 1.96$  atau  $p$ -value  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Sebagaimana peneliti terdahulu mengungkapkan hal yang senada (Ananda, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja dapat berupa kondisi yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi semakin baik atau sebaliknya. Pada PT Prima Multi Cabang TPK Belawan berupaya membuat lingkungan kerja yang yang membuat karyawan merasa nyaman sehingga rasa puas meningkat sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat dibuat bersumber pada data kuesioner yang dikumpulkan dari 65 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan TPK Cabang Belawan
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan
5. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan
6. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan

7. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan

## **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian di atas, Penulis memiliki beberapa saran sebagaimana tertera dibawah ini:

1. Untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan fasilitas di tempat kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

4. Perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik pada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
6. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauhmana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya.
7. Bagi Karyawan diharapkan mampu mengambil antisipasi dan perbaikan dalam penelitian ini guna meng-*upgrade* diri agar kinerja dari tahun ke tahun terus meningkat. Bilamana semakin baik kinerjanya maka menjalankan aktivitas pekerjaan juga akan nyaman dan tenang
8. Bagi penelitian yang akan datang  
Penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keilmuan terkait fakto-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja para karyawan. Peneliti lain dapat memperluas objek maupun populasi yang digunakan serta menggunakan teknis analisis data yang lebih bervariasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman pribadi peneliti ada beberapa batasan yang ditemui selama proses penelitian. Pembatasan ini dapat berupa berbagai faktor yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti, karena penelitian ini tidak diragukan lagi memiliki kekurangan yang harus selalu diperiksa dan ditingkatkan dalam penelitian yang akan datang. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian:

1. Meskipun banyak unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang digunakan, dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening
2. Penelitian ini berdasarkan data dan informasi dari pertanyaan yang ada didalam kuesioner dan dibagikan kepada 65 orang karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan
3. Pada tahap mengumpulkan hasil kuesioner, setelah di cek hasilnya memang sebagian responden menjawab dengan cepat sesuai dengan pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Abidin, M. I. Z. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas. *EQUILIBRIUM*, 3(1), 48–61.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica*, 7(2), 23–54.
- Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27–52.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Erika, D. B. (2016). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero (Studi Terhadap Karyawan PT. PLN Persero Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 2–14.
- Fahmi, K. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Profesi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal At-Tawassuth*, 5(1), 48–71.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gresik, P. P. (2017). Pedoman Etika Bisnis & Etika Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 138.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50–61.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. (V. A. Yuwono, Ed.) (Edisi Baha.). Jakarta: PT Indek.
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 7(1), 14–28.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Paendong, J., & Sentosa. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom ( Persero ) Area Manado the Influence of Work Ethics , Job Involvement and Personality on Employee Performance At PT. Telkom ( Persero ) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Saryadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Proceeding of The URECOL*, 7(3), 122–134.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.

- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantini Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 6(1), 89–104.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(1), 15–27.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Soetjipto, B. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara books.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriyanto, S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UIN-Maliki Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.

Wijayanti, M. (2012). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(2), 10–21.

Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Tim Medpress.

# LAMPIRAN

## **KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Metri Harjulita (2120030036) mahasiswa pascasarjana Magister Manajemen memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### **B. Identitas Responden**

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Pendidikan Terakhir :  SMK (Teknik)  Diploma  Sarjana

Pengalaman Kerja :  1-5 Tahun  5-10 tahun  >10 Tahun

Usia :  20-30 Tahun  30-40 Tahun  >40 Tahun

### 1. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
	<b>Kuantitas</b>					
3	Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan					
4	Saya menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan hasil yang memuaskan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
	<b>Efektifitas</b>					
7	Saya berusaha melakukan pekerjaan seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya berusaha saling membantu team untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
	<b>Kemandirian</b>					
9	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
10	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan					

### 2. Variable Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pekerjaan</b>					
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya					
2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
	<b>Upah</b>					
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
4	Penghasilan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan saya					

	<b>Promosi</b>					
5	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
6	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja					
	<b>Pengawas</b>					
7	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih meningkatkan prestasinya					
8	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja					
	<b>Rekan kerja</b>					
9	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi					
10	Rekan kerja selalu melakukan kerjasama sesama team kerja					

### 3. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kemauan karyawan</b>					
1	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi					
2	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi					
	<b>Kesetiaan karyawan</b>					
4	Merasa berat jika meninggalkan organisasi					
5	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
6	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
	<b>Kebanggaan karyawan</b>					
7	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi					
8	Yakin terhadap organisasi yang dijalankan					

### 4. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Penerangan cahaya di tempat kerja</b>					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam					

	ruangan kerja baik dan memadai					
2	Penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
	<b>Temperatur di tempat kerja</b>					
3	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4	Pentilasi udara ditempat kerja sudah baik					
	<b>Keamanan di tempat kerja</b>					
5	Satuan pengaman tempat kerja sudah sangat baik					
6	Keamanan ditempat kerja memberikan rasa aman dan nyaman					
	<b>Kebersihan</b>					
7	Tempat kerja saya bersih dan tidak ada bau yang tidak sedap					
8	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi diruang kerja					



37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
39	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
40	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
41	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	43
42	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	40
43	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
44	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
45	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
46	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44
47	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
48	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
49	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
50	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
51	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	KEPUASAN KERJA (Z)										Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46

8	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
9	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	32
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
13	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
16	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
17	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
18	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
36	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
38	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46

47	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	KOMITMEN ORGANISASI (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	5	5	4	5	5	5	5	38
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	4	4	4	4	4	4	3	3	30
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	5	4	4	4	5	5	4	5	36
8	5	5	5	4	5	5	4	5	38
9	4	5	4	4	3	5	4	4	33
10	4	4	4	4	3	4	4	4	31
11	4	4	4	4	3	4	4	3	30
12	4	4	4	4	3	4	4	3	30
13	4	4	4	4	3	4	4	3	30
14	4	4	4	4	3	4	4	3	30
15	4	4	4	4	3	4	4	3	30
16	4	4	4	4	3	3	4	3	29
17	4	4	4	4	3	3	4	3	29







## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

---

### **Identitas Diri**

Nama : Metri Harjulita  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Ranah, 20 Juli 1994  
Agama : Islam  
Alamat : Jorong Ranah Kel.Palaluar Kec.Koto VII  
Kab.Sijunjung Prov.Sumatera Barat  
Telepon : 0852 7188 2564  
E-mail : metriharjulita20@gmail.com

### **Nama Orang tua**

Ayah : Darsan  
Ibu : Yulinar

### **Pendidikan Formal**

SDN 17 Palaluar : Tahun Lulus (2007)  
SMP N 16 Sijunjung : Tahun Lulus (2010)  
SMA N 07 Sijunjung : Tahun Lulus (2013)  
S1 Universitas PGRI SUMBAR : Tahun Lulus (2017)  
S2 Magister Manajemen UMSU : Tahun Lulus (2023)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**METRI HARJULITA**  
NPM: 21200300336