

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PTPN IV
KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU
KABUPATEN LABUHAN BATU**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : NUR ARIF KURNIA
NPM : 1905160141
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

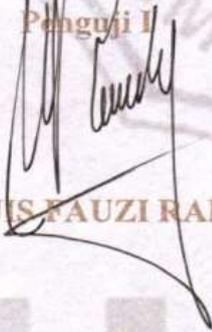
MEMUTUSKAN

Nama : NUR ARIF KURNIA
NPM : 1905160141
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PTPN IV KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHAN BATU

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I



(Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, SÉ., M.M.)

Penguji II



(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M.)

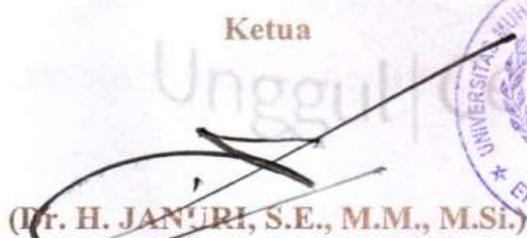
Pembimbing



(RAHMAD HIDAYAT, ST., M.M.)

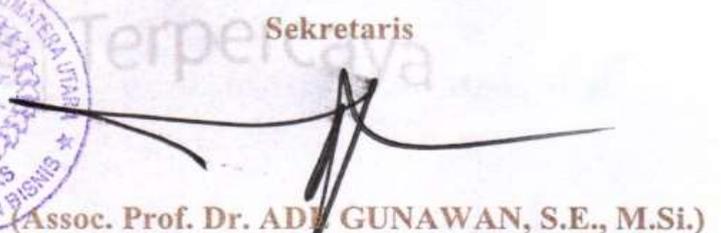
PANITIA UJIAN

Ketua



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : **NUR ARIF KURNIA**

NPM : **1905160141**

Program Studi : **MANAJEMEN**

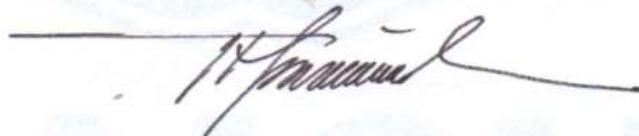
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PTPN IV KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHAN BATU)**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

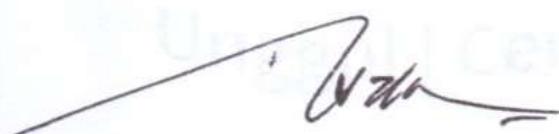


RAHMAD HIDAYAT, ST., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

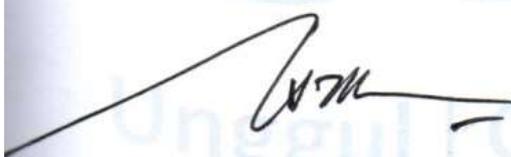
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

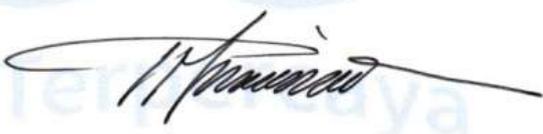
Nama Mahasiswa : Nur Arif Kurnia
 NPM : 1905160141
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Rahmad Hidayat, ST., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang tidak sesuai dengan identifikasi masalah.	04/07/2023	/
Bab 2	- teori landasan tidak terdapat indikator. lengkapi teorinya. - tambahkan kutipan. perbaiki.	22-07/2023	/
Bab 3	- metode penelitian harus disesuaikan dengan analisis variabel.	19-07/2023	/
Bab 4	- perbaiki hasil penelitian. - lengkapi data pendukung.	01-08/2023	/
Bab 5	- perbaiki isi kesimpulan. - tambahkan sumber dari kebingungan.	07-08/2023	/
Daftar Pustaka	- gunakan mendeley daftar pustaka.	10-08/2023	/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC - sidang meja hijau.	15-08/2023	/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


RAHMAD HIDAYAT, ST., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nur Arif Kurnia

NPM : 1905160141

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten labuhan batu

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing” dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2023

Pembuat pernyataan



Nur Arif Kurnia

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PTPN IV KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHAN BATU

Oleh:

NUR ARIF KURNIA
NPM. 1905160141

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Ptpn Iv Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik analisis jalur menggunakan Smart PLZ. Adapun hasil penelitian menunjukkan lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu. hasil pengujian nilai *R-Square Adjusted* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,688 dan 0,616. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam menjelaskan variabel Z yaitu Komitmen Organisasional adalah sebesar 68,8% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 61,6% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik, Kinerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE ON PTPN IV EMPLOYEES AJAMU GARDEN, PANAI HULU DISTRICT LABUHAN BATU DISTRICT

By:
NUR ARIF KURNIA
NPM. 1905160141

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the physical and non-physical work environment on employee performance through organizational commitment as an intervening variable for employees of PTPN IV Kebun Ajamu, Panai Hulu District, Labuhan Batu Regency, both directly and indirectly. This study uses a quantitative approach. With path analysis technique using Smart PLZ. The results of the study show that the physical work environment influences employee performance. Non-Physical Work Environment has no effect on Employee Performance. Organizational Commitment influences Employee Performance. The Physical Work Environment has an effect on Organizational Commitment, the Non-Physical Work Environment has an effect on Organizational Commitment. Physical Work Environment has no effect on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable. Non-Physical Work Environment has no effect on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable for PTPN IV Kebun Ajamu Employees, Panai Hulu District, Labuhan Batu Regency. the results of testing the Adjusted R-Square value show that the path model using the intervening variable is 0.688 and 0.616. In other words, the ability of the variable X, namely the Physical Work Environment and the Non-Physical Work Environment in explaining the Z variable, namely Organizational Commitment, is 68.8%, thus the model is classified as substantial (moderate) and the ability of the X variable, namely the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment in explains the Y variable, namely employee performance, which is 61.6%, thus the model is classified as substantial (medium).

Keywords: Physical and Non-Physical Work Environment, Performance, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu”**. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana/Strata I (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unive Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih penulis kepada Kedua orang tua penulis Ayahanda Alm Walji dan ibunda Almh Sugini karya ini penulis persembahkan untuk kalian. Terimakasih Ayahanda (Alm) dan Ibunda (Almh) semoga kelak cita – cita saya ini akan menjadi persembahan paling mulia dan dapat membangga kan kalian. Dan semoga ALLAH SWT selalu melimpah kan rahmat-Nya kepada Ayahanda (Alm) dan Ibunda (Almh). Abang kandung penulis, Rahmad Sugiono dan ketiga kakak kandung penulis, Warjiem, Ramini, Widi Lestari A.Md.Keb yang selalu memberikan dukungan do'a dan perhatian. Terima kasih sudah menggantikan

posisi Ayahanda (Alm) dan Ibunda (Almh) untuk terus menyayangi dan menjaga penulis serta seluruh keluarga dimana selama ini telah memberi kasih sayang, merawat dan memberi dukungan berupa Doa kepada penulis sehingga sampai saat ini penulis masih dalam keadaan sehat dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dalam kesempatan ini penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Arifin, SH., M.Hum., selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 3 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Rahmad Hidayat, ST., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak Sihol Silitonga, S.P., M.M. selaku Manager Kebun PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan riset.
11. Kepada seluruh staff Bagian Sumber Daya Manusia PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
12. Kepada Pemilik NIM 4203550015 yang telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan Tugas Akhir. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih selalu memberi semangat kepada penulis.
13. Kepada sahabat penulis yaitu Wida Hariani yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang dimiliki oleh penulis baik sistematika penulis maupun penggunaan Bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2023
Penulis

NUR ARIF KURNIA
NPM : 1905160141

DAFTAR ISI

ASBTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Lingkungan Kerja Fisik.....	10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja fisik.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik..	11
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	16
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
2.1.3 Komitmen Organisasional.....	19
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	19
2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi komitmen organisasional	20
2.1.3.3Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.1.4 Kinerja Pegawai	22
2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai	22
2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..	23
2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai	24
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual	26
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasional.....	28
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional.....	28
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.6. Pengaruh lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional	30
2.2.7. Pengaruh lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional .	31

2.3. Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Definisi Operasional	33
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4. Populasi dan Sampel	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Teknik Analisis Data	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.2 Analisis Data	51
4.2.1. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i>	51
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis	58
4.2.4 Pembahasan	63
BAB 5 PENUTUP	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tabel Hasil Survei Awal.....	5
Table 3.1 Definisi Operasional	34
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	36
Table 3.3 Daftar Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu	37
Tabel 3.4 Penentuan Strata Sampel	38
Table 3.5 Skala Likert.....	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	47
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	48
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Komitmen Organisasional.....	49
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 8 . Hasil Outer Loading.....	52
Tabel 4.9. Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 4.10. Hasil <i>Composite Reliability</i>	54
Tabel 4.11. Hasil Pengujian <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	55
Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square	56
Tabel 4.13 Hasil <i>F-Square</i>	57
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	59
Tabel 4.15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	61
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Total.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Hasil <i>Path Analysis</i>	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh perusahaan dalam mendukung jalannya roda bisnis untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, dalam kata lain sumber daya manusia juga menjadi *asset non material* yang dimiliki perusahaan yang fungsinya untuk terus menjaga eksistensi perusahaan (Nawawi, 2017). Kemajuan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mampu untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi sumber daya manusia dengan baik dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Julita, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja menyangkut tempat kerja.

Menurut (Bahagia et al., 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai. Menurut (Benny et al., 2015) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan disekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa di abaikan keberadaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi kerja dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan aman, tentram, menyenangkan dan lain-lain. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan dalam hal ini dipengaruhi secara langsung dengan tingkat kualitas dan performa sumber daya manusia yang dimiliki, artinya semakin tinggi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kualitas atau potensi yang dimiliki oleh perusahaan

maka akan berdampak langsung pada rendahnya kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan (Oktaveni & Ardani, 2019).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan mengembangkan karir yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman, dan menyenangkan. Pegawai akan merasa betah berada dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.

Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Komitmen juga dapat di pengaruhi oleh lingkungan tempat kerja karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja dalam perusahaan kurang menunjang, misalnya fasilitas teknologi dan kenyamanan yang kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka terdapat kecenderungan komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Faisal & Dewi, 2019).

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis di PTPN IV Kebun Ajamu terdapat penurunan pada kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dan kurang nyaman yang dapat dilihat dari penerangan cahaya diruang kerja yang kurang baik, ruang gerak yang sempit, penataan ruang kerja yang kurang baik dilihat dari ruang kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan penataan meja yang tidak beraturan, fasilitas yang

kurang memadai seperti komputer yang masih ketinggalan jaman, alat printer yang rusak dan tidak ada pendingin ruangan seperti AC atau kipas angin.

Selain lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah lingkungan kerja non fisik. Pegawai di PTPN IV Kebun Ajamu terdapat lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis dalam hubungan antar sesama rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari kerja sama dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang baik antara sesama rekan kerja sehingga dapat menghambat pelaksanaan penyelesaian tugas – tugas kerja yang diberikan pada pegawai. Terlihat dari beberapa karyawan yang yang tidak melaksanakan kegiatan yang dibuat oleh perusahaan seperti, apel pagi di kantor, dan melaksanakan pengajian di malam jum'at. Sehingga peneliti melihat bahwa kekompakan antar karyawan menjadi tidak terjalin dengan baik yang akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Setelelah itu dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dan lingkungan kerja non fisik kurang harmonis akan membuat kinerja pegawai menurun karena faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang baik, nyaman, harmonis, menyenangkan sehingga pegawai akan betah dan selain itu lingkungan kerja yang baik akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari dan pegawai akan merasa betah dan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.

Tabel 1.1. Tabel Hasil Survei Awal

No	Pertanyaan	Jawaban Responden / Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa lingkungan kerja Fisik yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?	7	13
2	Apakah anda merasa komunikasi anda dengan rekan kerja berjalan dengan baik?	5	15
3	Apakah anda merasa sudah mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan?	4	16
4	Apakah anda merasa bahwa masalah yang dihadapi pada organisasi merupakan masalah anda juga?	2	18

Sumber : Observasi Penulis

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat beberapa karyawan di PTPN IV Kebun Ajamu yang merasa puas terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai maupun komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut dan ada juga yang belum merasa puas terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai maupun komitmen organisasi yang ada di perusahaan.

Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat beberapa karyawan di PTPN IV Kebun Ajamu yang masih atau belum merasa puas dengan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik pada perusahaan. Artinya tingkat kepuasan kerja masih relatif rendah dan dapat berdampak pada kinerja pegawai dengan demikian kinerja pegawai akan mengalami penurunan dengan kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif dengan begitu akan mempengaruhi komitmen dalam suatu organisasi karena jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya yang ada kinerja pegawai tersebut akan menurun. komitmen dalam suatu organisasi juga

dapat di pengaruhi oleh lingkungan tempat pegawai bekerja. Jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan kurang menunjang, seperti fasilitas yang tidak memadai, ruang gerak yang sempit, hubungan kerja yang kurang harmonis, maka terdapat kecenderungan komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi luntur.

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dan kurang nyaman mengakibatkan karyawan menjadi tidak sehat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis dan kondisi kerja kurang baik maka dapat memicu timbulnya rasa tidak puas dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
3. Pencapaian dengan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil yang secara kualitas kurang baik, tidak menaati aturan waktu, tidak mandiri dalam bekerja, tidak inisiatif dan tidak kerja sama antar pegawai akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

4. Fasilitas teknologi dan kenyamanan yang kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang memadai akan menyebabkan komitmen organisasi kurang baik.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PTPV IV Kebun Ajamu, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada karyawan, namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, kinerja pegawai dan komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu. Objek pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di PTPN IV Kebun Ajamu.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?

6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional

pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori tentang, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih kepada perusahaan PTPN IV Kebun Ajamu dalam pengelolaan sumber daya manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja fisik

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja fisik

Sedarmayanti dalam (Bahri, S., & Ritonga, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut (Keren et al., 2023) lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan disekitar lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai, seperti lingkungan kerja yang berdampak langsung pada pegawai yaitu suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah kesehatan manusia di tempat kerja.

Menurut (Bahagia et al., 2018) lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Noorainy, 2017).

(Stanley & Remiasa, 2022)) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak

berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dikutip dari (Yohanes et al., 2022) adalah:

1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

6. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

7. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

8. 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 dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

9. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

10. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

11. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

12. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

13. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

14. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka

perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dikutip dari (Yohanes et al., 2022) indikator lingkungan kerja fisik adalah:

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsntras, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bykan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun haus perlu di perhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam peresentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Winarta, H., Djamhur, S., & Prasetya, 2016) juga mengemukakan beberapa indikator terkait lingkungan kerja fisik antara lain :

1. Penerangann⁷
2. Keadaan udara
3. Kebisingan
4. Pewarnaan
5. Keamanan

2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antara karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan (Kurniawan, 2022). Pengertian lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan (Benny et al., 2015).

(Yohanes et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau pun dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan

hubungan karyawan yang dapat dipengaruhi kinerja (Kristanti, 2017).

Menurut Sedarmayanti dalam (J. S. Hasibuan, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sari, 2016) faktor-faktor penting dalam lingkungan non fisik yaitu sebagai berikut :

1. Struktur Tugas

Struktur tugas dapat di artikan sebagai pembagian tugas yang diberikan secara jelas mengenai pekerjaan yang diberikan perusahaan dan pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan.

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan sangat diperlukan bagi manajemen sumber daya manusia untuk satuan kerja yang tepat dalam perusahaan. Desain pekerjaan dapat digunakan untuk mengatur tugas kepada anggota karyawan dengan baik. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan tepat dan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

3. Pola Kepemimpinan

Pimpinan tidak hanya dapat mempengaruhi bawahannya saja, tetapi juga dapat melakukan perubahan dan memotivasi bawahannya dengan baik. Suatu perusahaan jika pola kepemimpinannya terarah pasti perusahaan itu akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

4. Pola Kerjasama

Kerja sama yang baik dapat menguntungkan antar karyawan dan dapat meringankan beban karyawan satu sama lain karena pekerjaannya akan terasa lebih muda dibandingkan bekerja secara individu.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam perusahaan harus di banggakan dan di patuhi. Karena dengan budaya organisasi yang kuat akan mempererat karyawan dengan pemimpin dan pemimpin dengan pemimpin.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Fath, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksana kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan dalam suatu pekerjaan.
2. Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban supervisor, tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerja itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan

pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5. Sistem penghargaan, sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) dalam mengemukakan bahwa ada dua indikator dalam lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan karena akan mengarah pada tingkat kinerja karyawan yang memuaskan. Kondisi lingkungan dan interaksi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menciptakan kelancaran kerja.

2. Hubungan bawahan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan bawahan dengan atasan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sikap sahabat yang diciptakan tersebut akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi mereka.

2.1.3 Komitmen Organisasional

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Porter dalam (Wardhani et al., 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatannya pengenalan individu dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upayanya untuk suatu organisasi.

Menurut Luthans dalam (Meilia, C. H. P., & Setyowati, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen organisasional adalah proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, dimana nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi itu tersirat dalam iklim organisasi pada organisasi tersebut (Prasasti, V. T., & Yuniawan, 2017)

Komitmen organisasi menurut Sopiah dalam (Komang, N., Wahyudi, S., Gede, I., & Sudibya, 2016) merupakan persentase keyakinan employee untuk menerima dan memahami *organizational purpose* sehingga karyawan menjadi loyal dan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Baldwin dan Baldwin dalam (Adhan et al., 2020) menyatakan komitmen organisasional merupakan komitmen yang bukan loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dengan organisasi.

Menurut (Handoko, D. S., & Rambe, 2018) komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut porter dkk dalam (Jufrizen, 2015) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi komitmen organisasional

Meyer dan Allen dalam (Sutanto, E. M., & Gunawan, 2013) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain komitmen efektif yang kuat akan mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan. Karyawan mengikuti adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.
2. *Continuance Commitment*, didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (*need*).

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ought/should*).

(Akbar, 2018)

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam (Lusiyani et al., 2020) Indikator komitmen organisasional sebagai berikut :

1. Keinginan kuat sebagai anggota,
2. Keinginan berusaha keras,
3. Penerimaan nilai organisasi,
4. Penerimaan tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer dalam (Akbar et al., 2017) juga menentukan beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasi yaitu :

1. Indikator dari afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.
2. Indikator dari kontinuitas terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.
3. Indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Yusnandar et al., 2020) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sagala, 2017) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (M. Hasibuan, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Moeheriono, 2017) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2017) mengartikan kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Marbun, H. S., & Jufrizen, 2022) kinerja merupakan suatu pengukuran dari hasil pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi salah satu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil kepuasan.

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison dalam (Iskandar, D., & Yusnandar, 2021) menyatakan bahwa definisi “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Dharma dalam (Lina, 2014) bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut (Khair & Hakim, 2020) kinerja merupakan perilakunya yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi.

2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat simanjuntak dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja

di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi, dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial pada manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Fadel dalam (Nabawi, 2019) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupokil. Bahwa harus terlebih dahulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan dan mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam mengerjakan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Menurut Mangkunegara dalam (Julita, 2019) menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.

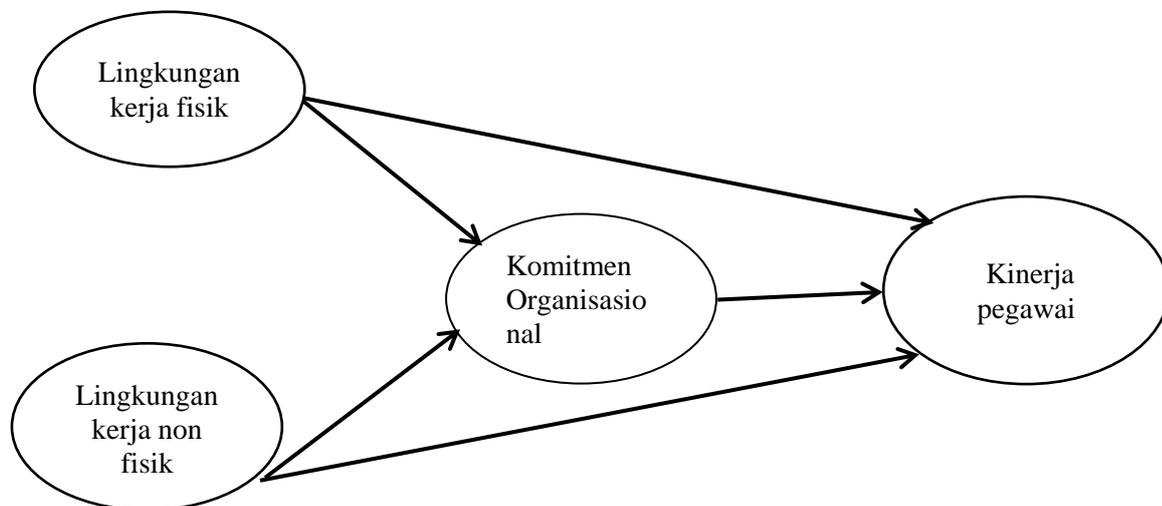
3. Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.

4. Sikap kerja

Sikap kerja terjadi dari sikap terhadap perusahaan. Karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja pegawai

(Simamora, 2007) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan mendorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan tidak tersedianya fasilitas yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh peneliti (Noorainy, 2017) (Sudaryo et al., 2018) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik menurut sedarmayanti dalam (Agustin, 2016) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Menurut Wursanto dalam (Agustin, 2016) bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut : (1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat; (2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi; (3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik; (4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggot; (5) Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun di luar dinas; (6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan; dan (7) Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif. Beberapa penelitian mendukung (Fath, 2015) (Yohanes et al., 2022) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen

Organisasional

Menurut Atkinson dan Hilgard dalam (Sanjiwani & Wisadha, 2016) (Prasasti, V. T., & Yuniawan, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Armstrong dalam (Taurisa et al., n.d.) (Komang, N., Wahyudi, S., Gede, I., & Sudibya, 2016) menurutnya ada tiga hal yang dipandang dapat memengaruhi komitmen organisasi, yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan, dan kepercayaan pada organisasi. Karakteristik keluarga, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan gaji/tunjangan juga turut memengaruhi komitmen terhadap organisasi.

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen

Organisasional

Menurut Nitisemito dalam (Prasasti, V. T., & Yuniawan, 2017), 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang

nyaman akan mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kamal et al., 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Yakobus Adi Nugroho dan Monika Palupi Murniati (2020) komitmen organisasional adalah kemauan, kesetiaan, loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, bersedia untuk bertanggung jawab dan ikut terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan tidak akan memiliki niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Mohammad Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan harus membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

Suliman dan Iles dalam (Muhammad Adhan, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, Yudi Siswasi, 2020) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Terhadap komitmen organisasional

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya adalah penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Untuk kondisi lingkungan kerja fisik yang di temukan dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomitmen. Para karyawan kurang menjalani hubungan komitmen yang baik dengan sesama karyawan karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mempertahankan kebersamaan dan menumbuhkan sikap saling membantu dengan karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pimpinan dengan para karyawan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan serta hubungan komitmen antara bawahan dan pimpinan dalam menyampaikan aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan.

2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional

Ketika melakukan pekerjaan maka pegawai sebagai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat kerja, untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka langkah pertama adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, langkah yang kedua adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya pencahayaan, kebisingan, dekorasi warna yang mencolok dapat mengganggu kinerja pegawai dalam semua perusahaan

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja setingkat, atasan maupun bawahan dan kerja sama antar pegawai perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang baik untuk menciptakan kerja sama yang baik dan dapat mencapai

tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Maka semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasional terhadap perusahaan.

2.3. Hipotesis

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Komitmen organisasional pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
5. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
6. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.
7. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pada pegawai PTPN IV Kebun Ajamu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk menganalisis permasalahan yang muncul antara hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dalam hal ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini merupakan semua variabel yang terdapat dalam hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Adapun variabel penelitian merupakan sutau atribut, sifat atau nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipalajri dan ditarik kesimpulannya.

Table 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja fisik (X1)	Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti dalam (panjaitan, 2017)	1. Pencahayaan di ruangan kerja. 2. Sirkulasi udara di ruangan kerja. 3. Kebisingan. 4. Penggunaan warna. 5. Kelembaban udara. 6. Fasilitas. Ade Christianto (2020)	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik(X2)	Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antara karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Aslami dan Absah (2018)	1. Hubungan antar karyawan. 2. Hubungan bawahan dengan atasan. Menurut Sadarmayanti dalam (Cindy Wijaya, Devina Ingrid Kresdianto, Marcus Remiasa, S.E., M.Si)	Likert
Komitmen Organisasional (Z)	komitmen organisasional adalah kekuatann pengenalan individu dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menjadi bagian organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upayanya untuk	1. Keinginan kuat sebagai anggota, 2. Keinginan berusaha keras, 3. Penerimaan nilai organisasi, 4. Penerimaan tujuan organisasi. Menurut Luthans dalam Atiko Lusiani dan Irfan	Likert

	<p>suatu organisasi. Menurut Porter dalam Winda Kesuma Wardhani, Drs. Heru Susilo, MA, Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA (2015)</p>	<p>Helmy (2020)</p>	
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Jufrizen, 2018)</p>	<p>1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Keandalan kerja. 4. Sikap kerja. Mangkunegara dalam (Julita, Nel Arianty, 2018)</p>	<p>Likert</p>

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini akan dilakukan di PTPN IV Kebun Ajamu, Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2023 sampai dengan selesai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023																									
		Maret			April			Mei			Juni			Juli			Agustus										
1	Pengajuan Judul	■																									
2	Penyusunan/Bimbingan proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar proposal																										
4	Pengumpulan data																										
5	Penulisan skripsi																										
6	Bimbingan skripsi																										
7	Sidang meja hijau																										

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PTPN IV Kebun Ajamu berjumlah 278 orang.

Table 3.3 Daftar Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1.	Afdeling 1	51
2.	Afdeling II	40
3.	Afdeling III	36
4.	Afdeling IV	50
5.	Afdeling V	40
6.	Kantor Personalia	24
7.	Kantor Tanaman	31
8.	Kantor Tata Usaha	6
	Jumlah	278

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Arikunto, 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode *Accidental Sampling*, dimana *Accidental Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dimana sampel ditentukan siapa saja yang memenuhi persyaratan untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena

kesalahan pengambilan sampel

$$\frac{278}{1 + 278 (0,1)^2}$$

$$n = 73,54$$

Jadi berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 74 orang.

Tabel 3.4 Penentuan Strata Sampel

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1.	Afdeling I	51	$74 \times 51 / 278 = 13$
2.	Afdeling II	40	$74 \times 40 / 278 = 11$
3.	Afdeling III	36	$74 \times 36 / 278 = 10$
4.	Afdeling IV	50	$74 \times 50 / 278 = 13$
5.	Afdeling V	40	$74 \times 40 / 278 = 11$
6.	Kantor Personalia	24	$74 \times 24 / 278 = 6$
7.	Kantor Tanaman	31	$74 \times 31 / 278 = 8$
8.	Kantor Tata Usaha	6	$74 \times 6 / 278 = 2$
	Jumlah	278	74

3.5. Teknik Pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang heterogen (tidak sejenis) dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu yang berstrata, yakni terdiri beberapa bagian yang heterogen (tidak sejenis). Sehingga peneliti mengambil sampel dari keseluruhan bagian yang ada di PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu dan dari

masing-masing golongan diambil wakilnya sebagai sampel.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Sugiyono, 2018).. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan pada PTPN IV Kebun Ajamu. Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

3.6.1 Studi Dokumentasi

Merupakan kronologi kejadian sebelumnya. Dokumen dapat berupa kata-kata, gambar, atau karya kolosal yang dibuat oleh seorang individu. dokumen tertulis, seperti jurnal, sejarah hidup, biografi, aturan, dan kebijakan. gambar yang digunakan sebagai dokumentasi, termasuk sketsa, gambar hidup, dan foto.

3.6.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan penyelidikan pendahuluan untuk mengidentifikasi suatu masalah yang perlu diteliti serta apabila peneliti ingin mengetahui informasi yang lebih mendalam dari responden dan jumlah responden terbatas atau minimal.

3.6.3 Kuesioner

Kuesioner adalah pernyataan atau pertanyaan yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian terhadap suatu variabel yang diteliti; mereka dapat dipekerjakan jika ada sejumlah besar responden penelitian. 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:

Table 3.5 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)

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SmartPLS versi 3.

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau 60 populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

1. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2018).

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2018).

a. Uji Validitas

- 1) *Convergent Validity*, *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstruksinya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2018).
- 2) *Average Variance Extrated (AVE)*, Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu

variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2018).

3) *Discriminant Validity*, Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

b. Uji Reliabilitas

reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi 43 responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,6$ (Sekaran, 2014)

3.7.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

a. *R-Square*

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah

b. *F-Square*

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural

c. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*.

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kinerja karyawan. Variabel intervening dikatakan mampu

memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P *value* lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 8 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasional (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 74 orang responden yaitu Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	sentase (%)
1	Laki-laki	64	86,5%
2	Perempuan	10	13,5%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 64 orang (86,5%) sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (13,5%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi

oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	12	16,2%
2	30-40 tahun	13	17,6%
3	40-50 tahun	38	51,4%
4	> 50 tahun	11	14,8%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 12 orang (16,2%), yang memiliki usia 30-40 tahun sebanyak 13 orang (17,6%), yang memiliki usia 40-50 sebanyak 38 orang (51,4%) dan untuk usia >50 tahun sebanyak 11 orang (14,8%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jurusan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	24	32,4%
2	Diploma	11	14,9%
3	Sarjana	39	52,7%
Jumlah		74	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti (2023)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden berdasarkan pendidikan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 24 orang (32,4%), Diplomna sebanyak 11 orang (14,9%), Sarjana sebanyak 39 orang (52,7%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh Sarjana sebanyak 39 orang atau 52,7%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	6	68	0	0	0	74	100
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.	13	61	0	0	0	74	100
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.	34	40	0	0	0	74	100
4	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	39	35	1	0	0	74	100
5	Saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja.	44	29	1	0	0	74	100
6	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	39	35	0	0	0	74	100
7	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	30	44	0	0	0	74	100
8	Fasilitas di dalam pekerjaan menggunakan fasilitas yang berkualitas	28	46	0	0	0	74	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik. Berarti

dalam hal ini semua pernyataan angket mengenai Lingkungan Kerja Fisik yang ada di perusahaan sudah mendukung kegiatan pekerjaan di perusahaan

4.1.2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 13 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan	1	70	3	0	0	74	100
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas	2	67	5	0	0	74	100
3	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	1	38	31	4	0	74	100
4	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi	7	66	1	0	0	74	100
5	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis	4	70	0	0	0	74	100
6	Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan	13	61	0	0	0	74	100
7	Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar	22	52	0	0	0	74	100
8	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim	25	48	0	0	0	74	100
9	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis	17	57	0	0	0	74	100
10	Para karyawan di perusahaan ini saling 93 terbuka, jika ada masalah yang dihadapi	21	53	0	0	0	74	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Hal ini

dapat diketahui dari jawaban responden bahwa Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini Sudah sistematis, serta hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis

4.1.2.4. Komitmen Organisasional (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Komitmen Organisasional yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 14 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Komitmen Organisasional

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	2	72	0	0	0	74	100
2	Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.	1	73	0	0	0	74	100
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	7	65	2	0	0	74	100
4	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	13	61	0	0	0	74	100
5	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.	13	61	0	0	0	74	100
6	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	12	61	1	0	0	74	100
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.	14	60	0	0	0	74	100
8	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.	9	65	0	0	0	74	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasional. Hal ini

dapat dilihat dari jawaban responden yang menganggap/mengetahui bahwa responden mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini serta khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.

4.1.2.4. Kinerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	52	22	0	0	0	74	100
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	58	16	0	0	0	74	100
3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	55	19	0	0	0	74	100
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	42	32	0	0	0	74	100
5	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	29	45	0	0	0	74	100
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	29	43	2	0	0	74	100
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	44	30	0	0	0	74	100
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	43	31	0	0	0	74	100

Sumber: Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi serta mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kuesioner tersebut dijadikan data dalam bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

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

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto,

2015) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4. 16 . Hasil Outer Loading

No	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Komitmen Organisasional	Kinerja Pegawai
X1.1	0,629			
X1.2	0,845			
X1.3	0,705			
X1.4	0,719			
X1.5	0,781			
X1.6	0,826			
X1.7	0,642			
X1.8	0,773			
X2.1		0,742		
X2.2		0,937		
X2.3		0,942		
X2.4		0,702		

X2.5		0,931		
X2.6		0,670		
X2.7		0,939		
X2.8		0,640		
X2.9		0,723		
X2.10		0,648		
Z1.1			0,847	
Z1.2			0,379	
Z1.3			0,738	
Z1.4			0,766	
Z1.5			0,660	
Z1.6			0,772	
Z1.7			0,652	
Z1.8			0,889	
Y1.1				0,956
Y1.2				0,778
Y1.3				0,858
Y1.4				0,647
Y1.5				0,669
Y1.6				0,841
Y1.7				0,943
Y1.8				0,956

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 74 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.9. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.929
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.946
Komitmen Organisasional (Z)	0.897
Kinerja Pegawai (Y)	0.888

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.10. Hasil *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.937
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.951
Komitmen Organisasional (Z)	0.903
Kinerja Pegawai (Y)	0.905

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 *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).

Tabel 4.11. Hasil Pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasional (Z)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)
Kinerja pegawai (Y)				
Komitmen Organisasional (Z)	0.800			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.789	0,833		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.767	0,849	0,817	

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan uji validitas menggunakan parameter HTMT, nilai semua parameter-parameter ini tidak melebihi nilai maksimum yang diisyaratkan yaitu $HTMT < 0.90$. Oleh karena itu, semua data konstruk valid untuk digunakan dalam model ini.

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis *inner model* merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. 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).

4.2.2.1 Hasil *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 4.12 Hasil Uji R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasional (Z)	0.695	0.688
Kinerja Pegawai (Y)	0.629	0.616

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjusted* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,688 dan 0,616. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Komitmen Organisasional adalah sebesar 68,8% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 61,6% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji 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, 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, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 13 Hasil *F-Square*

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasional (Z)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)
Kinerja pegawai (Y)				
Komitmen Organisasional (Z)	0,060			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,110	0,237		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,049	0,297		

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,110, maka efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai 0,237, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Z) memiliki nilai 0,297, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0.049, maka efek yang rendah dari variabel eksogen

terhadap endogen.

5. Variabel Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,060 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Adapaun kriteria dari *direct effect*, sebagai berikut :

- 1 Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh variabel terhadap variabel lain yaitu searah. Jika nilai variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- 2 Jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruh variabel lain berlawanan arah. Jika variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.

Dapat juga dilihat dari nilai *P-Value* dengan kriteria, sebagai berikut:

- 1 Jika nilai *P-Value* < 0.05 , maka variabel signifikan.
- 2 Jika nilai *P-Value* > 0.05 , maka variabel tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,603	0.010
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,587	0.113
Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,027	0.043
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Komitmen Organisasional (Z)	3,851	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Komitmen Organisasional (Z)	4,113	0.000

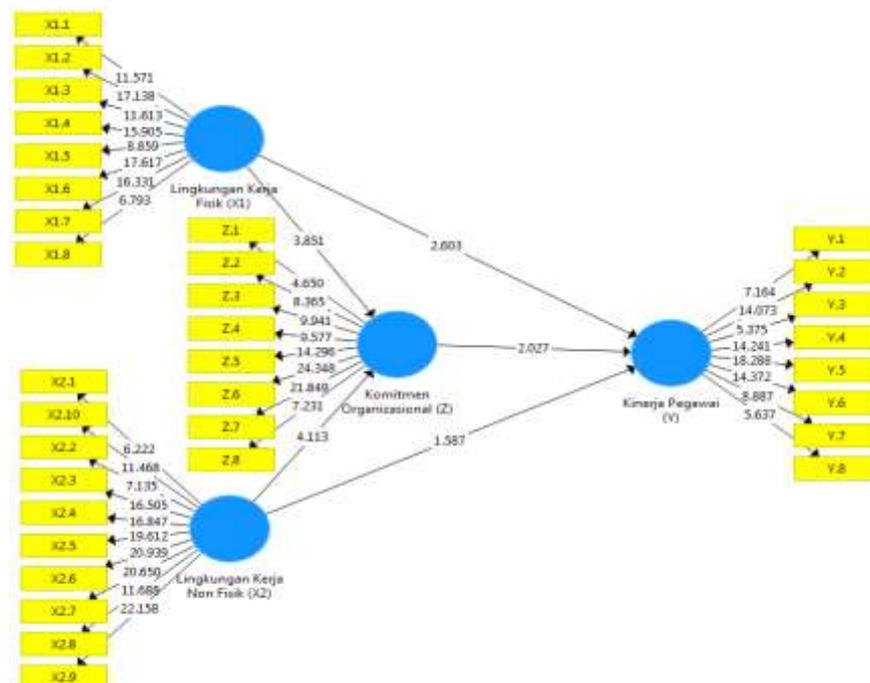
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 2,603. Hasil ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik baik, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,010 < 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 1,587. Hasil ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Non Fisik rendah, maka Kinerja Pegawai akan menurun. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,113 > 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 2,603. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komintmen organisasional yang dimiliki seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-*

values) sebesar $0,010 < 0,05$, dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Organisasional mempunyai koefisien jalur sebesar 3,851. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik seorang maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional mempunyai koefisien jalur sebesar 4,113. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memberi pengaruh pada Komitmen Organisasional. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.



Gambar 4. 2 Hasil Path Analysis

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

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 (Juliandi, 2018). Adapun kriteria dari (*indirect effect*) yaitu :

1. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Komitmen Organisasional), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 /Lingkungan Kerja Fisik) dan (X_2 /Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Komitmen Organisasional) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 /Lingkungan Kerja Fisik) dan (X_2 /Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T-Statistics	P-Values
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,651	0.099
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,705	0.089

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,651 dan p-values sebesar 0,099 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,705 dan p-values sebesar 0,089 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

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

Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	3,602	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,772	0.007
Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,027	0.043
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Komitmen Organisasional (Z)	3,851	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Komitmen Organisasional (Z)	4,113	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Total effect* untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 3,602 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 2,772 dengan nilai P-Values $0.007 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

3. *Total effect* untuk pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 2,027 dengan nilai P-Values $0.043 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
4. *Total effect* untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Organisasional diperoleh hasil sebesar 3,851 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasional diperoleh hasil sebesar 4,113 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.2.4 Pembahasan

4.2.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,603 dengan angka signifikan 0,010. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

(Simamora, 2007) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan mendorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan tidak tersedianya fasilitas yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh peneliti (Noorainy, 2017)

(Sudaryo et al., 2018) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 1,587 dengan angka signifikan 0,113. Hal ini menunjukkan semakin rendah Lingkungan Kerja Non Fisik maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik menurut sedarmayanti dalam (Agustin, 2016) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Menurut Wursanto dalam (Agustin, 2016) bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut : (1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat; (2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi; (3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik; (4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggot; (5) Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun di luar dinas; (6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan; dan (7) Para anggota mendapatkan perlakuan

secara adil dan objektif. Beberapa penelitian mendukung (Fath, 2015) (Yohanes et al., 2022) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,851 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin bagi Lingkungan Kerja Fisik seseorang maka akan semakin baik Komitmen Organisasional seseorang.

Menurut Atkinson dan Hilgard dalam (Sanjiwani & Wisadha, 2016) (Prasasti, V. T., & Yuniawan, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Armstrong dalam (Taurisa et al., n.d.) (Komang, N., Wahyudi, S., Gede, I., & Sudibya, 2016) menurutnya ada tiga hal yang dipandang dapat memengaruhi komitmen organisasi, yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan, dan kepercayaan pada organisasi. Karakteristik keluarga, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan gaji/tunjangan juga turut memengaruhi komitmen terhadap organisasi.

4.2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,113 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja Non Fisik seseorang maka akan semakin baik Komitmen Organisasional seseorang.

Menurut Nitisemito dalam (Prasasti, V. T., & Yuniawan, 2017), 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kamal et al., 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

4.2.4.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,027 dengan angka signifikan 0,043. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Komitmen Organisasional seseorang maka akan semakin tinggi kinerja seseorang.

Menurut Yakobus Adi Nugroho dan Monika Palupi Murniati (2020) komitmen organisasional adalah kemauan, kesetiaan, loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, bersedia untuk bertanggung jawab dan ikut terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan

tidak akan memiliki niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Mohammad Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan harus membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

Suliman dan Iles dalam (Muhammad Adhan, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, Yudi Siswasi, 2020) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi.

4.2.4.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 1,651 dengan angka signifikan 0,099. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak

langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya adalah penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Untuk kondisi lingkungan kerja fisik yang di temukan dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomitmen. Para karyawan kurang menjalani hubungan komitmen yang baik dengan sesama karyawan karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mempertahankan kebersamaan dan menumbuhkan sikap saling membantu dengan karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pimpinan dengan para karyawan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan serta hubungan komitmen antara bawahan dan pimpinan dalam menyampaikan aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan.

4.2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 1,705 dengan angka signifikan 0,089. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.

Ketika melakukan pekerjaan maka pegawai sebagai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat kerja, untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka langkah pertama adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, langkah yang kedua adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya pencahayaan, kebisingan, dekorasi warna yang mencolok dapat mengganggu kinerja pegawai dalam semua perusahaan

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja setingkat, atasan maupun bawahan dan kerja sama antar pegawai perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang baik untuk menciptakan kerja sama yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Maka semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasional terhadap perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
5. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.

6. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.
7. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Karyawan PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja fisik agar tidak menghambat pegawai dalam bekerja dan agar pegawai lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja non fisik seperti menerapkan rasa keterbukaan antar pegawai dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing pegawai.
3. Hendaknya pegawai lebih meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Pegawai harus mengetahui kekurangan dari hasil kinerja dan apa yang harus ditingkatkan dari kinerjanya, agar pegawai bisa mengevaluasi kinerjanya selama bekerja di perusahaan.

5. Hendaknya perusahaan dapat memberikan nilai-nilai positif kepada pegawai tentang perusahaan, menumbuhkan rasa cinta pegawai terhadap instansi dan membantu menciptakan suasana yang dapat membantu pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
6. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar pegawai.
7. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai, komitmen organisasional saja. Peneliti dapat menambah variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai apa yang sebenarnya mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu Komitmen Organisasional sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengawasan, pelatihan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustin, F. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Inti Dan Peripheral Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Meningkatkan Minat Beli Ulang (Studi pada Bengkel Ekauto Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 15(01), 34–45.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–107.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bahri, S., & Ritonga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1427–1442.
- Benny, S., Hamidah, N. U., & Gunawan, E. N. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 57-66.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,

- Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 30-37.
- Fath, R. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)*. 1(1), 1–27.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- 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.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(10), 418-429.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 1–7.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. R. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance With Work Environment As Moderating Variable. *JMD: Dewata's Journal of Management and Business*, 3(1), 66-79
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. UMSU Press.
- Julita, A., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Universitas Asahan*, 1(1), 195–205.
- Kamal, M., Kurniasari, D., & Lubis, A. T. (2019). Determinasi Pengungkapan Sharia Compliance Berdasarkan Standar AAOFI Pada Bank Syariah Di Asia Tenggara. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 7(2), 103–120.
- Keren, O., Anis, C., Tewel, B., & Uhing, Y. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Work Effectiveness At The Economic Bureau Of The Regional Secretariat Of North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, 1(11), 1–10.
- 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.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Komang, N., Wahyudi, S., Gede, I., & Sudibya, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *Jurnal Administrasi*, 5(2), 870–897.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Jenjang Karir terhadap KINERJA Individu Effect of Non-physical Work Environment. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 484–491.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riser Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–87.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Meilia, C. H. P., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran

Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Telaah Manajemen*, 13(1), 44–45.

Moehariono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Salemba Empat.

Mus, 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.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.

Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.

Oktaveni, R., & Ardani, S. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Nokia Dengan Citra Merek Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 1374–1400.

Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro. *Journal Of Management*, 6(1), 1–14.

Sagala, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.

Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920–947.

Sari, S. C. (Sealisa). (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 172-180.

Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.

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.

Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

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.

Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.

Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Taurisa, C. M., & Kiristanti, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.

Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–27.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Winarta, H., Djamhur, S., & Prasetya, H. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 1–4.

Yohanes, R. Z., Honorata, R., & Putrlanti, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja

Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora, Dan Pendidikan*, 1(2), 11–29.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Pegawai PTPN IV Kebun Ajamu

Di tempat

Dengan hormat

Berhubungan dengan pelaksanaan penelitian (skripsi) sebagai tugas akhir. Maka dimohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening Pada PTPN IV Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu”** .Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kerja sama sebagai responden untuk membantu peneliti mendapat data yang diperlukan. Atas kesediaan dan perhatian Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat
Saya,

Nur Arif Kurnia
(Mahasiswa Jurusan Manajemen
FEB UMSU)

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
2. Usia
 - 20 – 30 Tahun
 - 31 – 40 Tahun
 - 41 – 50 Tahun
 - Lebih dari 50 Tahun
3. Pendidikan
 - SMA
 - Diploma (D4)
 - S1
4. Lama Bekerja
 - 1-3 Tahun
 - 4-5 Tahun
 - Lebih dari 5 Tahun

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS: Sangat tidak setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

LINGKUNGAN FISIK

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.					
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.					
4	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman					
5	Saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja.					
6	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
7	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.					
8	Fasilitas di dalam pekerjaan menggunakan fasilitas yang berkualitas					

LINGKUNGAN NON FISIK

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan					
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas					
3	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif					
4	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi					
5	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis					

6	Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan					
7	Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar					
8	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim					
9	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis					
10	Para karyawan di perusahaan ini saling 93 terbuka, jika ada masalah yang dihadapi					

KOMITMET ORGANIZATIONAL

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
2	Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.					
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.					
4	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
5	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
6	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
8	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	5	4	5	5	4	5	36
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	5	4	4	3	4	4	5	34
5	4	4	4	4	4	5	4	34
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	5	5	5	5	5	4	37

4	4	5	5	5	4	5	4	36
4	5	5	5	4	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	5	4	5	4	5	4	36

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JUMLAH
------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	--------

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	40
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	40
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39
4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	43
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	40

4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	JUMLAH
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	5	39

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	JUMLAH
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------

5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	5	5	4	4	3	4	5	35
5	5	5	4	4	5	5	4	37
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	4	5	4	4	4	4	5	35
4	5	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	4	4	5	4	4	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	4	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	5	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37

5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	4	5	5	37
4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	4	5	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	4	5	5	5	4	5	37

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	68	91,9	91,9	91,9
	5,00	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	61	82,4	82,4	82,4
	5,00	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	40	54,1	54,1	54,1
	5,00	34	45,9	45,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	35	47,3	47,3	47,3
	5,00	39	52,7	52,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	29	39,2	39,2	40,5
	5,00	44	59,5	59,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	35	47,3	47,3	47,3
	5,00	39	52,7	52,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	44	59,5	59,5	59,5
	5,00	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	46	62,2	62,2	62,2
	5,00	28	37,8	37,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32,00	10	13,5	13,5	13,5
	33,00	3	4,1	4,1	17,6
	34,00	18	24,3	24,3	41,9
	35,00	11	14,9	14,9	56,8
	36,00	14	18,9	18,9	75,7
	37,00	8	10,8	10,8	86,5
	38,00	7	9,5	9,5	95,9
	39,00	2	2,7	2,7	98,6
	40,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

(X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,1	4,1	4,1
	4,00	70	94,6	94,6	98,6
	5,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,8	6,8	6,8
	4,00	67	90,5	90,5	97,3
	5,00	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	5,4	5,4	5,4
	3,00	31	41,9	41,9	47,3
	4,00	38	51,4	51,4	98,6
	5,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	66	89,2	89,2	90,5
	5,00	7	9,5	9,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	70	94,6	94,6	94,6
	5,00	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4,00	61	82,4	82,4	82,4
	5,00	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	52	70,3	70,3	70,3
	5,00	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	49	66,2	66,2	66,2
	5,00	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	57	77,0	77,0	77,0
	5,00	17	23,0	23,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	53	71,6	71,6	71,6
	5,00	21	28,4	28,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38,00	1	1,4	1,4	1,4
	39,00	12	16,2	16,2	17,6
	40,00	21	28,4	28,4	45,9
	41,00	19	25,7	25,7	71,6
	42,00	11	14,9	14,9	86,5
	43,00	6	8,1	8,1	94,6
	44,00	1	1,4	1,4	95,9
	45,00	2	2,7	2,7	98,6
	46,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Z)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	72	97,3	97,3	97,3
	5,00	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	73	98,6	98,6	98,6
	5,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,7	2,7	2,7
	4,00	65	87,8	87,8	90,5
	5,00	7	9,5	9,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	61	82,4	82,4	82,4
	5,00	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	61	82,4	82,4	82,4
	5,00	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,4	1,4	1,4
	4,00	61	82,4	82,4	83,8
	5,00	12	16,2	16,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	4,00	60	81,1	81,1	81,1
	5,00	14	18,9	18,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	65	87,8	87,8	87,8
	5,00	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31,00	3	4,1	4,1	4,1
	32,00	36	48,6	48,6	52,7
	33,00	13	17,6	17,6	70,3
	34,00	14	18,9	18,9	89,2
	35,00	5	6,8	6,8	95,9
	36,00	2	2,7	2,7	98,6
	39,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	29,7	29,7	29,7
	5,00	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	16	21,6	21,6	21,6
	5,00	58	78,4	78,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	25,7	25,7	25,7
	5,00	55	74,3	74,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	32	43,2	43,2	43,2
	5,00	42	56,8	56,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	45	60,8	60,8	60,8
	5,00	29	39,2	39,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,7	2,7	2,7
	4,00	43	58,1	58,1	60,8
	5,00	29	37,8	37,8	98,6
	Total	74	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	4,00	44	58,1	58,1	58,1
	5,00	30	41,9	40,5	98,6
	Total	74	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	43	58,5	58,5	58,5
	5,00	31	41,5	41,5	41,5
	Total	74	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32,00	3	4,1	4,1	4,1
	33,00	3	4,1	4,1	8,1
	34,00	7	9,5	9,5	17,6
	35,00	16	21,6	21,6	39,2
	36,00	10	13,5	13,5	52,7
	37,00	13	17,6	17,6	70,3
	38,00	8	10,8	10,8	81,1
	39,00	5	6,8	6,8	87,8
	40,00	8	10,8	10,8	98,6
	42,00	1	1,4	1,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

The image displays two screenshots of the SmartPLS software interface, showing the results of a Partial Least Squares (PLS) analysis. The top screenshot shows the 'Path Coefficients' window, and the bottom screenshot shows the 'Indirect Effects' window. Both windows include a navigation pane on the left, a main results area, and a bottom navigation bar with various analysis options.

Path Coefficients

Matrix: Path Coefficients

	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi...	Lingkungan Kerja Fisik...	Lingkungan Kerja Non Fisik...
Kinerja Pegawai (Y)				
Komitmen Organisasi (Z)	0.270			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.350	0.418		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.238	0.469		

Indirect Effects

Total Indirect Effects

	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Org...	Lingkungan Ka...	Lingkungan Ka...
Kinerja Pegawai (Y)				
Komitmen Organisasi (Z)				
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.113			
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.127			

Best correlation: 0.7 → R²: 0.675

The screenshot displays the SmartPLS software interface. The main window shows the results of a PLS model run, specifically the Indirect Effects section. The table below shows the indirect effects for the variable 'Kinerja Pegawai (Y)'. The table has columns for the source variable and the target variable, with values for 'Lingkungan Kerja Fisik (X1)' and 'Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)'. The 'Best correlation' is 0.675.

Indirect Effects	Total Indirect Effects	Specific Indirect Effects
Kinerja Pegawai (Y)		
Komitmen Organizational (Z)		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.113	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.127	

The interface also includes a navigation pane on the left with indicators Y.1 through Y.8, and a bottom pane with sections for Final Results, Quality Criteria, Interim Results, and Base Data. The bottom status bar shows the best correlation as 0.675.

The screenshot displays the SmartPLS software interface. The main window shows the results of a Partial Least Squares (PLS) analysis. The top section is titled "R Square" and contains a table with the following data:

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.629	0.616
Komitmen Organizational (Z)	0.695	0.688

Below the R Square table, there are four columns of links: "Final Results", "Quality Criteria", "Interim Results", and "Base Data". The "Final Results" column includes links for Path Coefficients, Indicator Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, and Residuals. The "Quality Criteria" column includes links for R Square, F Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, and Model Selection Criteria. The "Interim Results" column includes a link for Stop Criterion Changes. The "Base Data" column includes links for Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), and Indicator Data (Correlations).

The bottom screenshot shows the same interface but with the "f Square" table selected. The table contains the following data:

	Kinerja Pegaw...	Komitmen Org...	Lingkungan Ke...	Lingkungan Ke...
Kinerja Pegawai (Y)				
Komitmen Organizational (Z)	0.060			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.110	0.237		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.040	0.297		

