

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi memiliki unsur sumber daya manusia, yang diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kontribusi yang dimiliki oleh individu-individu dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga kualitasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Setiap perusahaan tentunya selalu menginginkan umur hidup yang panjang pada usahanya. Berbagai cara dan strategi dilakukan guna terus bertahan ditengah banyaknya kompetitor bisnis yang serupa. Guna mempertahankan perusahaan, penting untuk memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki pada perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat ini juga didukung oleh

Gibson (2011) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dicontohkan dengan berhasilnya karyawan dalam mengimplementasikan strategi pemasaran yang inovatif sehingga menghasilkan peningkatan signifikan dalam penjualan perusahaan. Keberhasilan ini dapat terlihat dari peningkatan angka penjualan, pertumbuhan pangsa pasar, atau peningkatan loyalitas pelanggan. Prestasi yang diraih tersebut menunjukkan kompetensi, pemikiran strategis, dan kontribusi nyata karyawan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh karyawan maka akan berbanding lurus dengan perkembangan perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Pengertian ini didukung oleh Khoerunissa et al. (2019) yang mengatakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013). Faktor yang dapat mempengaruhi baik dan tidaknya

sebuah lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan indikator yang dapat mengukur baik atau tidaknya lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Amin Effendy et al., 2019). Sedangkan indikator yang dapat mengukur baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik adalah kejelasan deskripsi, ketersediaan alat-alat, kelengkapan alat-alat, terjaminnya kualitas alat-alat, dan kenyamanan tempat kerja (Widiarini, 2008).

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula senada dengan penelitian Siregar et al. (2023) bahwa secara parsial lingkungan kerja yang baik menjamin kinerja karyawan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah komitmen organisasi. Robbin & Judge (2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi pernyataan ini didukung oleh Robert & Jackson (2011) yang mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kuat dan tidaknya komitmen organisasi dibagi menjadi tiga yaitu

keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi, keyakinan pada nilai organisasi, dan kemauan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk karyawan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika karyawan memiliki komitmen organisasi rendah, karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al, (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi, harus memiliki komitmen dalam pekerjaan karena apabila sebuah perusahaan karyawannya tidak memiliki suatu komitmen dalam bekerja, maka tidak akan tercapainya tujuan dari perusahaan. Dalam beberapa kasus, perusahaan dan organisasi tidak memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.

Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan adalah PT EagleBurgmann Indonesia. PT EagleBurgmann Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam industri peralatan teknik *sealing*. EagleBurgmann Group

merupakan salah satu produsen terkemuka di dunia dalam bidang penyegelan industri. PT EagleBurgmann Indonesai berfokus pada *mechanical seals, seal supply systems, magnetic couplings, carbon floating ring seals, expansion joints dan gaskets, packings*. Perusahaan EagleBurgmann Indonesia menjadi bagian dari *group* Freudenberg Jerman dan EKK Jepang.

PT EagleBurgmann Indonesia juga menyediakan jasa teknis, termasuk perawatan, perbaikan, dan pemeliharaan sistem penyegelan. Perusahaan bekerja sama dengan pelanggan untuk menyediakan solusi penyegelan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan khusus karyawan. PT EagleBurgmann Indonesia memiliki reputasi yang kuat dalam industri penyegelan dan terkenal karena kualitas produk dan layanannya.

Lingkungan kerja yang baik dan tidak baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang pada akhirnya memiliki pengaruh terhadap efektivitas perusahaan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan pada PT EagleBurgmann Indonesia cabang Surabaya terindikasi kurang baik. Hal tersebut dilihat dari karyawan yang merasa keadaan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik pada perusahaan yang kurang baik, sehingga pencapaian kinerja karyawan menjadi menurun.

Pada tanggal 16 November 2023 peneliti melakukan pengamatan serta wawancara agar dapat mengetahui keadaan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan terkait. Pengamatan dan wawancara dilakukan peneliti kepada kepala cabang dan beberapa karyawan PT EagleBurgmann

Indonesia Cabang Surabaya. Karyawan yang di wawancarai merupakan karyawan tetap operasional dengan rinci sebagai berikut: (a) 2 karyawan tetap divisi *Engeneering*, (b) 3 karyawan tetap divisi *Quality Control*, (c) 3 karyawan tetap divisi *Sales*, (d) 4 karyawan tetap divisi Produksi, (e) 2 karyawan tetap divisi *Accounting* (f) 1 karyawan tetap divisi HRD, (g) 2 karyawan tetap logistic.

Berdasarkan hasil wawancara yang diikuti 2 karyawan tetap divisi *Engeneering* didapatkan data bahwa kejelasan deskripsi pekerjaan yang diberikan sudah baik dan jelas, namun karyawan tetap divisi *Engeneering* merasa bahwa alat-alat yang disediakan belum lengkap serta keamanan dalam penggunaannya belum terjamin. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara yang diikuti oleh 3 karyawan tetap pada *Quality Control*. Karyawan merasa bahwa kejelasan deskripsi pekerjaan yang diberikan sudah baik dan jelas, namun karyawan merasa tidak nyaman dalam hal penerangan serta suara bising pada lingkungan kerja. Penerangan yang kurang baik serta suara bising yang didengar dapat mengganggu saat *team quality control* sedang melakukan pengecekan dan penyortiran barang dalam perusahaan.

Wawancara yang dilakukan pada karyawan tetap divisi *sales* terdapat bahwa karyawan merasa kejelasan deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan belum baik sehingga terkadang karyawan bagian divisi *sales* merasa bingung dan tugas yang dikerjakan tidak terlaksana secara efektif. Wawancara yang dilakukan kepada karyawan divisi produksi juga menghasilkan data yang serupa. Karyawan divisi produksi merasa bahwa alat-alat yang ada pada perusahaan untuk melakukan produksi sangat kurang dan tidak lengkap, selain itu keamanan dari alat-alat yang

digunakan saat produksi juga dinilai masih kurang sehingga karyawan bagian produksi terkadang tidak bisa kerja secara maksimal karena kurangnya alat dan penerangan yang ada pada ruangan produksi juga masih kurang baik.

Divisi *Engeneering*, *Quality Control*, *Sales*, dan Produksi yang merasakan bahwa lingkungan kerja pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya bermasalah pada kelengkapan alat, penerangan serta keamanan alat, divisi *accounting* dan HRD menjawab bahwa lingkungan kerja yang karyawan rasakan selama bekerja sudah cukup baik, dan karyawan merasa bahwa hubungan antar karyawan pada divisi baik. Wawancara terakhir yang dilakukan pada divisi logistik menghasilkan data bahwa pada divisi ini lingkungan kerjanya sudah hampir semuanya baik mulai dari kelengkapan alat, ketersediaan alat, terjaminnya alat-alat, kenyamanan ruangan kerja serta hubungan antar karyawan pun hampir semuanya baik.

Peneliti juga wawancara terkait komitmen organisasi pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Peneliti mewawancarai beberapa karyawan tetap pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya, banyak karyawan yang merasa bahwa Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memajukan perusahaan dan mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan namun banyak juga karyawan yang bekerja hanya sebagai formalitas dan kebutuhan pribadi semata. Beberapa karyawan ini merasa karyawan hanya perlu bekerja dan mendapatkan gaji dari perusahaan tanpa harus memikirkan keberlangsungan perusahaan dimasa mendatang.

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Kategori Jumlah Pekerjaan
PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya Priode Tahun 2019-2022**

Category	Value	2019		2020		2021		2022	
		Workers	%	Workers	%	Workers	%	Workers	%
Very Good	4.50 - 5.00	12	8,63	8	5,80	8	7,41	5	3,57
Good	3.75 - 4.49	103	74,10	115	83,33	86	79,63	110	78,57
Fair	3.00 - 3.74	22	15,83	14	10,14	13	12,04	24	17,14
Poor	1.75 - 2.99	2	1,44	1	0,72	1	0,93	1	0,71
Very Poor	0.00 - 1.74	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL		139	100	138	100	108	100	140	100

Sumber : PT EagleBurgmann, Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2019 hingga 2022 mengalami penurunan pada kategori sangat baik. Penilaian kinerja karyawan di PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya aspek yang dinilai adalah pengetahuan tentang perusahaan, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, *timeliness*, berkomunikasi, kemampuan kerjasama. Pada tahun 2019, PT EagleBurgmann memiliki sejumlah 139 karyawan dimana kategori karyawan yang memiliki kategori kinerja sangat baik sebanyak 12 orang dan karyawan yang baik sebanyak 103 orang. Sejak tahun 2019 hingga 2022 jumlah karyawan dan kinerja karyawan mengalami penurunan dan berakhir pada tahun 2022 dimana karyawan pada PT EagleBurgmann sebanyak 140 orang dengan jumlah persentase kinerja karyawan terbaik berjumlah 5 orang. Turunnya kinerja karyawan kategori sangat baik pada PT EagleBurgmann memiliki makna bahwa terdapat indikasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT EagleBurgmann menurun.

Perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang harus memahami pentingnya mengetahui kepuasan karyawan dan komitmen

organisasinya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan karyawan cenderung lebih berdedikasi dan produktif. Karyawan merasa dihargai, didukung, dan diakui atas kontribusi yang karyawan berikan. Suasana kerja yang positif dan memotivasi, karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kepuasan karyawan juga berhubungan erat dengan retensi sumber daya manusia, ketika karyawan merasa puas dan senang dengan lingkungan kerja karyawan, karyawan cenderung tetap tinggal di perusahaan dan tidak mencari peluang di tempat lain. Hal ini mengurangi biaya dan kerugian yang mungkin timbul akibat kehilangan karyawan berpotensi. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi masalah dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Pemahaman mengenai apa yang membuat karyawan puas dan berkomitmen, perusahaan dapat mengambil tindakan yang relevan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memberikan peluang pengembangan karir, dan meningkatkan manajemen karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi diduga mempunyai faktor positif terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diasumsikan, apabila lingkungan kerja karyawan tidak nyaman dan komitmen organisasi karyawan tidak baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Begitu sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang nyaman dan komitmen organisasi karyawan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi untuk itu peneliti mencoba melaksanakan penelitian pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Semarang.

Permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang ada di PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya, maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas terdapat permasalahan pada kinerja karyawan PT EagleBurgmann Cabang Surabaya. Permasalahan tersebut ini meliputi lingkungan pekerjaan yang kurang baik seperti kelengkapan alat-alat, ketersediaan alat-alat, kenyamanan saat bekerja selain itu pada komitmen organisasi terdapat komitmen berkelanjutan sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada kategori sangat baik sedangkan pada kategori sangat tidak baik mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pasti mempunyai manfaat, baik itu bermanfaat bagi perusahaan, maupun manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya suatu tujuan.

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian akan menambah pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan bagi mahasiswa untuk melihat persoalan bisnis dan mencari faktor penyebabnya, terutama pada penelitian ini memiliki permasalahan tentang tingginya tingkat kinerja karyawan yang dipicu tingginya tingkat komitmen organisasi dan rendahnya lingkungan kerja karyawan pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan saran serta kritikan agar kebijakan perusahaan dapat dikembangkan dan disempurnakan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama melalui tingkat lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna menambah wawasan dan keilmuan terutama pada bidang sumber daya manusia khususnya pada perilaku organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi serta sebagai bahan kajian pertimbangan dan penilaian untuk penelitian berikutnya.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT EagleBurgmann Cabang Surabaya akan dibahas dengan pendekatan Perilaku Organisasi.

Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, komitmen dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek penting di dalam perusahaan, karena perilaku organisasi dapat menjelaskan mengenai tingkah laku anggotanya serta pengaruh yang ditimbulkan perilaku tersebut terhadap kinerja organisasi. Keuntungan bagi perusahaan apabila karyawannya memiliki perilaku organisasi

yang baik yakni mendapatkan membantu perusahaan untuk mencapai performa yang optimal dengan memahami perilaku karyawannya sehingga dapat melakukan pengelolaan yang tepat untuk mengendalikan perilaku karyawan, dari tingkah laku karyawan tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Selain itu, pengelolaan perilaku organisasi tidak baik akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan pekerjaannya, dengan demikian penelitian ini berada dalam lingkup pendekatan perilaku organisasi.

Dikutip dari Thoha (2007) pada perilaku organisasi adalah studi yang berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari mengenai tingkah laku anggota organisasi atau kelompok tertentu. Sedangkan menurut Mulyadi & Rivai (2012) perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di organisasi.

Dua pengertian yang ada maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang melibatkan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu serta menggambarkan cara orang bertindak di dalam konteks organisasional.

1.5.2 Kinerja Karyawan

1.5.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Menurut Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur secara periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (2012) Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab serta dihubungkan dengan suatu ukuran, nilai atau standar tertentu dari perusahaan yang bersangkutan.

1.5.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses yang telah ukur pada periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) sebagai berikut :

a. Faktor intrinsik

Merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik

dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor lingkungan internal

Merupakan suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

c. Faktor lingkungan eksternal

Merupakan faktor yang meliputi situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pendapat Armstrong & Michael (1998) yang mengatakan faktor yang dapat memicu kinerja karyawan yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

1.5.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Menurut Setiawan & Kartika Dewi (2014) dapat dilihat beberapa indikator yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian
Merupakan tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja
Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang diberikan dengan ketepatan waktu dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran
Indikator ini dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Robbin (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas: pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bangun (2012) indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

1.5.3 Lingkungan Kerja

1.5.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat Karyawan bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Schultz (2010) menyatakan Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan S. Nitisimo (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua aspek yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

1.5.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau dapat disebut aspek pembentuk lingkungan kerja. Menurut Simanjuntak (2003) aspek lingkungan kerja dibagi menjadi:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan Kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja dan sebagainya

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara

motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

1.5.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Karyawan tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja bekerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.

b. Penerangan

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk

menimbulkan pertukaran udara yang cukup makan pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan Karyawan dengan mudah sehingga Karyawan merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas Karyawan.

f. Kebisingan

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
- d. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun di luar dinas.
- e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- f. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

1.5.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Amin Effendy et al. (2019) yaitu :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan indikator Lingkungan Kerja menurut Widyarini (2008) :

1. Kejelasan Deskripsi

Kejelasan Deskripsi adalah pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan yang harus dilakukannya berdasarkan jabatan dan kompetensi yang dimilikinya.

2. Ketersediaan alat-alat

Tersedianya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Kelengkapan alat-alat

Lengkapnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

4. Terjaminnya kualitas alat-alat

Alat-alat pekerjaan berfungsi dengan baik, tepat dan akurat untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Kenyamanan

Kenyamanan tempat kerja sangat tergantung persepsi karyawan terhadap tempat kerja. Penilaian tentang nyaman tidaknya tempat kerja bersifat subyektif dari sisi karyawan. Tempat kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak betah bekerja di tempat tersebut dan mempengaruhi kinerjanya.

6. Jaminan keamanan

Seseorang akan merasa senang bila dapat datang ketempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman. Salah satu pencetus ketidakpuasan adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya kesalahan (Robins, 2016).

1.5.4 Komitmen Organisasi

1.5.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah drajat dimana karyawan mengidentifikasi organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut Newstrom & Davis (1995). Menurut Hulin (1998) komitmen organisasional merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1991) adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban.

Dari pengertian yang ada dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah refleksi dari identifikasi karyawan terhadap organisasi, keinginan untuk berpartisipasi aktif berdasarkan keyakinan terhadap misi dan tujuan, serta menunjukkan sikap ketertarikan yang kuat terhadap keseluruhan organisasi.

1.5.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berdasarkan pendapat sikap lebih mengarah pada masalah keterlibatan dan loyalitas. Pendekatan ini lebih menekankan pada faktor sikap dalam menjelaskan komitmen pada organisasi dan memfokuskan pada bagaimana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Robert & Hunt (1991) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

- a. Keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi.
- b. Keyakinan yang kuat dan penerimaan pada nilai-nilai maupun tujuan-tujuan organisasi.
- c. Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan usaha – usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi

1.5.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan yang berbeda. Dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Menurut Allen & Meyer (1991) indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen Afektif

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. Indikatornya adalah keterkaitan karyawan secara emosional terhadap organisasi, keterlibatan karyawannya dalam berorganisasi

2. Komitmen Berkelangungan

Komitmen berkelangungan menuju kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di sebuah organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain. Indikatornya adalah kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten, serta kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan.

3. Komitmen normative

Kepercayaan mengenai suatu tanggung jawab moral pada suatu organisasi. Individu tetap berada di dalam suatu organisasi karena merasa ada tekanan dari pihak lain. Komitmen normative bisa ditimbulkan beberapa aspek yaitu sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Indikatornya merupakan tanggung jawab moral pada organisasi tersebut, dan keyakinan karyawan pada organisasi.

Menurut Mowday (1979) indikator pada komitmen organisasi :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi : karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
2. Keinginan untuk bekerja keras : adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Hasrat untuk bertahan : hasrat untuk terus menjadi bagian dari organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

1.5.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Judul / Penulis	Variabel	Research Question	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing (Efendi et al., 2022)	a. Lingkungan Kerja b. Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Berpengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Prasetya et al., 2019)	a. Lingkungan Kerja b. Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Berpengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari (Nadapdap, 2017)	a. Komitmen Organisasi b. Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi	Berpengaruh positif antara Komitmen Organisasi

No.	Judul / Penulis	Variabel	Research Question	Hasil Penelitian
			dapat mempengaruhi kinerja karyawan	terhadap Kinerja Karyawan
4.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong) (Abiddiaz et al., 2017)	a. Komitmen Organisasi b. Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Berpengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
5.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang (Susanti & Aprilla, 2021)	a. Lingkungan Kerja b. Komitmen Organisasi c. Kinerja Karyawan	Menganalisis lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan	Berpengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
6.	Pengaruh Budaya Kaizen, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk Widhi Ariestianti Rochdianingrum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. (Reza Ardiansah, 2022)	a. Lingkungan Kerja b. Komitmen Organisasi c. Kinerja Karyawan	Menganalisis lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan	Berpengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

1.5.6 Pengaruh Antar Variabel

1.5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Schultz (2010) menyatakan Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin dan lainnya. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan.

Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kurang baik maka peluang kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik juga berkurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pula senada dengan penelitian Siregar et al. (2023) bahwa secara parsial lingkungan kerja yang baik menjamin kinerja karyawan.

1.5.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Menurut Hulin (1998) komitmen organisasional merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi. Semakin tinggi komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maka kinerja karyawan

pun akan baik, begitu pun sebaliknya. Semakin tinggi komitmen yang diberikan karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya terhadap perusahaan maka kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya pun akan baik, begitu pun sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyarti et al. (2013) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2019) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur secara periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Reza Ardiansah (2022)

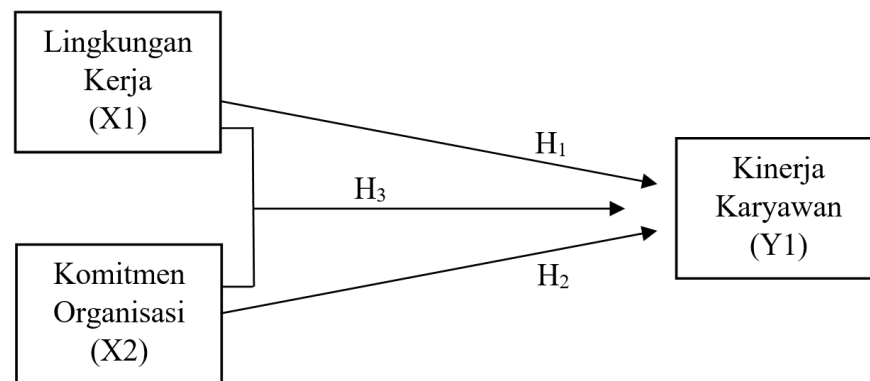
penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric Sugiyono (2014). Berdasarkan identifikasi masalah yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pada penelitian dilakukan sebagai berikut:

1. H1 : Diduga adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.
2. H2 : Diduga adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.
3. H3 : Diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.

Perlu dibuat gambar skema hipotesis yang menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen), yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Hipotesis Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

Lingkungan Kerja (X1) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Komitmen Organisasi (X2) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

1.7. Definisi Konsep

Definisi konsep dibutuhkan dalam sebuah penelitian untuk memberikan Batasan pada pengertian dari variabel-variabel penelitian yang memiliki tujuan agar pembahasan masalah tidak kabur karena tidak jelasnya variabel penelitian yang ada.

1.7.1 Lingkungan Kerja

Widyarini (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

1.7.2 Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991) adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan

memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban.

1.7.3 Kinerja Karyawan

Bangun (2012) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

1.8. Definisi Operasional

Definisi operasional dibutuhkan dalam penelitian yang memiliki tujuan agar suatu konsep yang abstrak dapat diukur. Terdapat definisi operasional dan variable-variabel penelitian tersebut. Pendefinisian masing-masing variabel dilakukan dengan menspesifikasikan tiap variabel yang selanjutnya diuraikan menjadi beberapa indikator penelitian.

1.8.1 Lingkungan Kerja

Widyarini (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan. Terdapat enam indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja (lingkungan fisik dan non fisik) menurut Widyarini (2008) yaitu:

Lingkungan Fisik

1. Ketersediaan alat-alat

- a. Tersedianya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
2. Kelengkapan alat-alat
 - b. Lengkapnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
3. Terjaminnya kualitas alat-alat
 - c. Alat-alat terjamin akan berfungsi dengan baik
4. Penerangan
 - d. Penerangan pada ruang kerja
5. Kebersihan
 - e. Kebersihan pada ruang kerja
6. Kenyamanan
 - f. Kenyamanan pada sirkulasi udara ruang bekerja
 - g. Kenyamanan pada suara yang tidak bising pada tempat bekerja

Lingkungan Non-fisik

1. Kejelasan Deskripsi
 - a. Pemahaman karyawan terhadap uraian tugas dan tanggung jawab yang diberikan
2. Kenyamanan
 - b. Kenyamanan pada hubungan antar karyawan
3. Jaminan keamanan
 - c. Jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat melakukan pekerjaan

1.8.2 Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991) adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban.

Terdapat indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi pada perusahaan menurut Allen & Meyer (1991):

1. Komitmen Afektif
 - a. Apakah karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan
 - b. Apakah karyawan menunjukkan rasa memiliki kepada perusahaan
2. Komitmen Berkelangsungan
 - a. Apakah karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan
3. Komitmen normative
 - a. Apakah karyawan merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas

1.8.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Bangun (2012) indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Jumlah pekerjaan
 - a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan
2. Kualitas pekerjaan
 - a. Standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu
 - a. Tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kehadiran
 - a. Tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan
5. Kemampuan kerja sama
 - a. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya

1.9. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Subagyo, merupakan sebuah cara atau jalan yang berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan dan menemukan cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) mendefinisikan sebagai sebuah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid yang bertujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan yang ke depannya dapat digunakan untuk memecahkan, memahami, dan juga mengantisipasi masalah dalam sebuah bidang bisnis. Metode penelitian akan menjelaskan mengenai tipe penelitian, populasi, dan sampel, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik pengelolaan data, dan juga Teknik analisis data.

1.9.1 Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yang berfungsi untuk melakukan pengujian rumusan hipotesis penelitian serta memperjelas apakah variabel independen yang berupa lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya. Dengan hal tersebut peneliti akan berfokus terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1.9.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan tetap operasional PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah 140 karyawan.

Sampel menurut Arikunto (2006) merupakan Sebagian atau sebagai wakil dari populasi yang dapat diteliti. Jika peneliti yang dilakukan sebagai dari adanya populasi maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian sampel. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel

N = Populasi

moe= margin of error max, yang merupakan tingkat kesalahan maksimal dan masih dapat ditoleransi, sebesar 5%

Apabila diterapkan menggunakan rumus di atas, maka sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,7 \text{ yang dibulatkan menjadi } 104$$

Teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004) merupakan cara untuk menentukan sampel yang memiliki jumlah sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan cara memperhatikan sifat sifat dan juga penyebaran populasi supaya didapatkan sampel yang representative. Pada penelitian ini, menggunakan teknik sampel *probability sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada populasi. Pendekatannya menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel acak sederhana dari anggota populasi yang ada. Jadi peneliti akan mengambil secara acak dari berbagai perwakilan beberapa divisi yang ada di PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya dengan jumlah yang sama per devisi nya menggunakan metode *random picker* melalui komputer dengan website *Wheel of Names* untuk pilihan acak.

Tabel 1. 3 Populasi dan Sampel

NO.	DIVISI	POPULASI	PERSENTASE (%)	SAMPEL
1	Engeneering	27	19,3	20
2	Quality Control	25	17,9	19
3	Sales	22	15,7	16
4	Produksi	26	18,6	19
5	Accounting	6	4,3	5
6	HRD	7	5,0	5
7	Logistik	27	19,3	20
	TOTAL	140	100	104

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dimana data dapat diukur atau dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang diperoleh pada penelitian ini menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa skala skor pertanyaan yang diberi bobot.

1.9.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder:

1. Data Primer: data yang diberikan langsung oleh responden kepada peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, sumber data primer adalah kuesioner yang diberikan kepada responden.
2. Data Sekunder: sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari buku, internet, jurnal, serta penelitian terdahulu.

1.9.4 Skala Pengukuran

Dalam sebuah penelitian diperlukan skala penelitian yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sehingga dalam penelitian ini, penetapan skor untuk mengukur keputusan pembelian pada Karyawan tetap PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Baik
- b. Skor 4 : Baik
- c. Skor 3 : Cukup Baik
- d. Skor 2 : Kurang Baik
- e. Skor 1 : Tidak Baik

1.9.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah mendapat data (Sugiyono, 2010). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dituju untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Teknik yang akan direalisasikan dengan memberikan serangkai pertanyaan kepada responden sebagai sumber data primer. Untuk itu kuesioner dalam penelitian ini berupa survei sejumlah data dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada karyawan tetap PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah teknik yang dilakukan dengan kajian secara teoritis dan mencari referensi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini studi kepustakaan bersumber dari beberapa karya ilmiah, buku, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tertentu. Dalam wawancara, biasanya terdapat pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban berdasarkan pengetahuannya atau pengalamannya. Wawancara dapat dilakukan secara langsung (tatap muka), melalui telepon, atau secara daring (online).

1.9.6 Metode Pengolahan Data

Setelah mendapatkan data selanjutnya dapat diolah dan tahapan selanjutnya disusun berbentuk tabel untuk dianalisa. Pengolahan data terdiri atas:

1. *Editing*: proses dilaksanakan sesudah data terhimpun. Bagian editing dilaksanakan bertujuan untuk disesuaikan dengan apakah sudah terjawab sesuai atau belum. Selain itu, proses ini juga bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang berkualitas agar jawaban mendapatkan kesimpulan yang tepat.
2. *Coding*: proses pemberian kode-kode tertentu kepada berbagai tanggapan berdasarkan kuesioner dan dikelompokkan berdasarkan kategori yang sama. Tujuan dilakukan coding adalah untuk menyederhanakan jawaban responden sehingga mudah untuk diolah dan dianalisa.
3. *Scoring*: proses pemberian penilaian menggunakan skala likert. Scoring dibutuhkan karena setiap variabel diukur menggunakan lebih dari satu indikator. Untuk itu jawaban yang telah dikelompokkan membutuhkan scoring untuk mengubah data tersebut menjadi kuantitatif. Dalam penelitian ini skor diberikan berdasarkan skala likert dengan rentang 1-5.
4. *Tabulating*: proses pengelompokkan data berdasarkan jawaban yang sudah diperoleh dengan teliti dan teratur, kemudian hasilnya dimasukkan ke dalam data yang telah ditentukan berdasarkan skor yang telah ditentukan. Proses tabulating memudahkan peneliti dalam menganalisis, menyajikan, memproses, dan menjabarkan data.

1.9.7 Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan diamati. Secara spesifik fenomena tersebut dikenal sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini kuesioner digunakan sebagai alat instrumen pengukuran dengan menetapkan

variabel penelitian dan diberikan definisi operasional, kemudian ditentukan indikator yang akan diukur.

Dalam penelitian ini kuesioner penelitian akan diberikan kepada Karyawan tetap PT EagleBurgmann Indonesia Cabang Surabaya yang pertanyaannya berhubungan dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.9.8 Teknis Analisis

Analisis data menurut Sugiyono (2010) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang mana digunakan untuk mengukur besaran efek dari perubahan satu atau sejumlah peristiwa lainnya dengan memanfaatkan analisa statistik. Teknik analisis kuantitatif dapat diukur dengan menyusun angka-angka yang ada pada data kuantitatif ke dalam tabel dan dihitung menggunakan alat uji statistika SmartPLS 4.0.0. SmartPLS atau *smart partial least square* merupakan Teknik yang digunakan untuk memprediksi model dengan banyak faktor. Menurut I Ghazali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tidak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. PLS dapat digunakan

sebagai alat untuk menguji data yang kurang kuat, seperti jumlah sampel yang kecil atau masalah normalitas data Ghozali & Latan (2014).

Penggunaan SmartPLS sebagai alat analisis data dilakukan karena PLS merupakan *software* statistik untuk menguji hubungan antar variabel, pendekatan smartPLS dianggap *powerful* karena tidak mendasarkan pada asumsi, jumlah sampel yang dibutuhkan untuk analisis relatif kecil, serta data dalam analisis SmartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena adanya metode bootstrapping atau penggandaan secara acak.

Terdapat dua sub model evaluasi dalam analisis PLS-SEM yaitu model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model. Outer model terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Sedangkan inner model terdiri dari koefisien determinasi dan uji hipotesis.

1.9.8.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengukur keabsahan dari kuesioner yang nantinya kita gunakan, sehingga indikator yang sudah diuraikan dan menjadi kuesioner memerlukan uji validitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) untuk menguji convergent validity dan discriminant validity. Validitas konstruk terdiri dari:

- a. Validitas Convergent

b. Validitas Discriminant

1.9.8.2 Uji Realibilitas

Kuesioner juga perlu diuji menggunakan uji reliabilitas yang digunakan sebagai alat ukur indikator dari variabel penelitian. Uji ini berguna untuk membuktikan ketepatan, kestabilan, dan keakuratan item konstruk dalam mengukur suatu konstruk. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan uji statistik melalui alat ukur Cronbach Alpha untuk membuktikan reliabilitas kuesioner penelitian dan Composite Reliability. Suatu item dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha >0.7 , namun nilai reliabilitas $0.6 - 0.7$ masih dapat dikatakan reliabel untuk penelitian tahap awal (Hair et al., 2014).

1.9.8.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. R-Square

R Square pada konstruk endogen Sekaran & Bougie (2016). Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Chin (1999) nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

Tabel 1.4 Nilai R-Square

Nilai	Kategori
0,19 – 0,33	Lemah
0,33 – 0,67	Moderat
$>0,67$	Kuat

2. Effect Size (F-Square)

F-Square dilakukan untuk mengetahui kuat atau tidaknya ikatan per variabel.

Nilai F-Square ditentukan

3. Path Coefficient

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur Bootstrapping.