

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN - INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Siska Anggriani Sinaga
NPM : 20520143
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEMATANG SIANTAR**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI SRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Drs. Pantus H. Silaban MBA, Dr. E. Hannonangan Siallagan, SE., M.Si.

Dekan



Pembimbing Pendamping



Agus Nakke Sinantak SE., MM

Ketua Program Studi



Rominda Pasaribu, SE., MDA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos, seperti kiriman internasional, *filateli*, *hybrid mail*, *ritel*, *logistic*, keuangan, paket pos, dan surat pos. Saat ini bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 5 Tahun 1995, peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awas PT. Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (Perum) menjadi sebuah perusahaan (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar merupakan perusahaan layanan masyarakat, memberikan perhatian khusus kepada pembinaan karyawan dalam proses kinerja karyawannya untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan perusahaan secara keseluruhan.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan

meningkat.

Penilaian sistem manajemen kinerja individu (SMKI) yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar disebut dengan *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap anggota.

Tabel 1.1

Penilaian *key performance indicator* PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar

No	Pencapaian yang dinilai	Bobot
	Kualitas Kerja	
1	Ketepatan waktu	10
2	Pekerjaan sesuai dengan keahlian	10
	Kuantitas Kerja	
3	Kemampuan memahami produk	10
4	Kemampuan melayani dan menjaga loyalitas pelanggan	10
	Tanggung Jawab	
5	Kemampuan memimpin diri sendiri	10
6	Menjaga citra perusahaan	10
	Kerja Sama	
7	Kemampuan Kerjasama Tim	10
8	Pengetahuan tentang SOP	10
	Inisiatif	
9	Memiliki kepribadian yang kuat	10
10	Melakukan pekerjaan inisiatif diri sendiri	10
	Jumlah	100

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2023

Tabel 1.2
Key Performance Indicator individual PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar

No	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Bobot	Jumlah Karyawan
1	A (Istimewa)	85-100	5
2	B (Sangat Baik)	75-84	7
3	C (Baik)	60-74	10
4	D (Cukup)	50-59	12
5	E (Kurang)	0-49	12
	Jumlah		46

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2023

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat berdasarkan *key performance indicator* (KPI) menunjukkan pada kategori istimewa, pada tahun 2023 hanya ada 5 orang karyawan yang mencapai kriteria istimewa dan jumlah tersebut mengalami penurunan dari tahun 2022 yang berjumlah 9 orang dan pada kategori kurang terdapat 12 orang karyawan yang kinerjanya masih sangat rendah atau menurunnya kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014). Dengan demikian karyawan tetap yang memiliki komitmen profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterlibatan tim kerja meningkatkan koordinasi karyawan yang lebih tinggi mengarah pada tingkat kehadiran dan retensi yang lebih tinggi.

Berikut data absensi terkait dengan kehadiran karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar masih tergolong kurang baik dan dapat dilihat dari hasil data absensi karyawan pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Pos Pematang Siantar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang terlambat	Alfa
Januari	46	30	10
Februari	46	26	8
Maret	46	22	6
April	46	20	12
Mei	46	24	14
Juni	46	25	10
Juli	46	27	15
Agustus	46	28	10
September	46	30	9
Oktober	46	29	16
November	46	28	18
Desember	46	33	21

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar paling tinggi yaitu pada bulan desember ada sebanyak 33 orang karyawan yang terlambat dan 21 orang karyawan yang tidak hadir. Tingginya absensi karyawan terlihat kurangnya kedisiplinan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar Ibu Agiana Bangun, S.E menunjukkan komitmen karyawan masih rendah, karyawan tidak disiplin datang tepat waktu dan sanksi masih lemah akibatnya karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Hal inilah yang menjadi pengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013) Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik tata ruang antara Gudang dan penerimaan paket kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Ada juga beberapa kursi yang rusak sehingga membuat kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari kendaraan yang lalu Lalang di sekitar PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.



Gambar 1.1 Gudang Penerimaan Paket



Gambar 1.2 PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar

Faktor lain dari komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat menentukan hasil kinerja bagi karyawan tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk. Kepuasan kerja

merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Widjojo, 2013). Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang menjadi perhatian pihak manajemen. Hal ini juga dapat dilihat dari gaji pokok karyawan yang masih ada dibawah Upah Minimum (UMK) Pematang Siantar.

Berikut adalah data perbandingan gaji pokok karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar tahun 2023 pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Perbandingan Gaji Pokok Karyawan Tetap PT. Pos Indonesia Pematang Siantar dengan UMK Pematang Siantar Tahun 2023

No	Level Jabatan	Gaji Pokok	UMK (Upah Minimum Kota) Pematang Siantar
1	Level D1	> Rp.2.800.000	Rp. 2.710.493
2	Level E1	>Rp. 2.800.000	
3	Level F1	< Rp. 2.500.000	

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa, gaji pokok yang didapat oleh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar berbeda berdasarkan level jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Pada level D1 karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar memperoleh gaji pokok diatas Rp. 2.800.000, pada level E1 gaji pokok yang diperoleh karyawan diatas Rp. 2.800.000, pada level F1 memperoleh gaji dibawah Rp. 2.500.000.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, fenomena yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yaitu adanya ketidakpuasan karyawan akan upah yang diberikan oleh perusahaan, dimana karyawan merasa dirugikan ketika uang transportasi untuk pengantaran barang tidak diberikan secara merata atau sering kali diberikan terlambat oleh perusahaan dan kendaraan yang digunakan karyawan yang berupa sepeda motor adalah milik pribadi, yang dapat membebani karyawan itu sendiri dalam hal perawatan kendaraan tersebut. Upah yang didapat karyawan level F1 kurang cukup jika upah transportasi tidak diberikan tepat pada waktunya. Hal ini mengakibatkan kurang

puasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) pematang Siantar?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?
4. Bagaimana komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih untuk menganalisa dan membandingkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik, perusahaan dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan juga sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Dan juga dapat menambah pengetahuan pada akademi tentang seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja Umam (2018). Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja Wibowo (2017). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam mengerjakan suatu tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu Kasmir (2016:191).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi

yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:201)

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan hampir ideal atau memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan. Pekerjaan yang berkualitas tinggi memungkinkan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik karyawan menjaga kebersihan, ketepatan, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Volume pekerjaan ini tercermin dari kecepatan kerja setiap karyawan. Masing-masing sesuai dengan kemampuannya
3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama

Adanya suatu usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan

pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang sejauh mana karyawan bisa percaya dan menerima organisasinya serta memiliki keinginan untuk tetap dengan organisasi tempat dirinya bekerja (Valentine *et al.*, 2014). Seseorang tersebut menganggap bahwa dirinya ingin untuk tetap mengabdikan terhadap perusahaan dan melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan (Mowday *et al.*, 2013). Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi Jamal (2021). Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang Samsuddin (2018:61). Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan melalui beberapa proses perlanjutan, bagaimana seseorang pegawai merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi mereka bekerja. Wibowo (2016:22)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan terhadap organisasi, mencakup, kesetiaan, kepercayaan, penerimaan, dan keinginan untuk tetap berkontribusi guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

- 1) Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Munandar (2014:76) ada tiga bentuk dalam komitmen pegawai yaitu:

- a. Komitmen afektif
Menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi ini karena memang menginginkannya. Komitmen ini berkaitan dengan pengalaman kerja.
- b. Komitmen berkelanjutan
Merupakan komitmen organisasi yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya jika ia keluar dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkannya. Menurut Munandar (2014:75) menyebutkan bahwa "*Continuance commitment* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena ada ancaman akan kerugian.
- c. Komitmen normatif
Komitmen ini ditunjukkan dengan perasaan "wajib" untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.

2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator menurut Triatna (2015:122) yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi dan rendah
Tingkat rendahnya absensi merupakan faktor yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasi
2. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota

Orang yang sangat terlibat memiliki perasaan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan sebaliknya.

3. Keinginan bertindak atas nama organisasi

Keinginan yang kuat seorang individu untuk bertindak atas nama organisasi merupakan faktor yang mencirikan tingginya tingkat komitmen individu terhadap organisasi

4. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Orang yang berkomitmen merasa memiliki organisasi, sehingga mereka merangkul nilai dan tujuan organisasi dan sebaliknya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan Sedarmayanti, (2013:23). Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan kondisi kerja karyawan yang hidup dan bekerja sama terus menerus serta menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan dan menyesuaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Edward, 2020). Lingkungan kerja digunakan untuk menunjuk kondisi terdekat dimana seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat terdiri dari kondisi fisik, termasuk suhu kantor, atau peralatan kantor McSherry and Pearce (2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016:44) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdiri dari dua, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Dinyatakan menjadi sebuah motivasi bila karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung secara harmonis. Sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah hanya pada penerangan listrik, tapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan atau

pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Sirkulasi udara.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka harus ada ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi tiap pegawai.

2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat 2 (dua) jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c Tersedianya tempat istirahat seperti kafetaria baik dilingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dijangkau karyawan.
- d Tersedianya tempat ibadah (mesjid dan musholla) untuk karyawan.
- e Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang

bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kinerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2013)

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya Fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada karyawan yang berorientasi secara efektif terhadap pekerjaannya (Hoboubi *et al.*, 2017). Kepuasan kerja telah banyak digunakan oleh banyak peneliti dan digambarkan sebagai keadaan yang diinginkan ketika seseorang mencapai nilai-nilai kerja (Trivellas *et al.*, 2013). Dikatakan bahwa ketika karyawan merasa tidak puas, mereka merasa tidak jelas terhadap pekerjaannya. Merasa kurang mendapat perhatian dari atasannya, menganggap lingkungan kerja patut dipertanyakan, sehingga dapat membuat karyawan merasa tidak berpartisipasi aktif dalam organisasi (Armstrong *et al.*, 2015).

Pada umumnya kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018:74). Jika nilai pekerjaan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan yang memuaskan, begitu juga

sebaliknya, jika karyawan tersebut diabaikan, maka akan terjadi perasaan emosi ketidakpuasan dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu tingkat kepuasan karyawan menjadi fungsi dari tingkat terpenuhinya pada kinerja karyawan (Rahayu *et al.*, 2020:33).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan seseorang, kemudian perasaan itu mampu tidak mendorong ataupun mendorong karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya pada kondisi apapun.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memnuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada diri karyawan dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Upah

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

2. Pekerjaan

Isi Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

4. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

6. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yulian Wahyu Prihadi (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kalibaru Banyuwangi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kalibaru Banyuwangi
2.	Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen., I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R (2020)	<i>The relationship between job satisfaction, work- life balance and organizational commitment on employee performance.</i>	<i>Work-life balance</i> mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasilnya menjelaskan bahwa staf administrasi di universitas- universitas wilayah Utara memiliki komitmen positif dan baik yang dapat

			menghasilkan kinerja staf administrasi yang lebih tinggi.
3.	Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K, & Gunawan, R. (2018)	<i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.</i>	Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak terlalu signifikan, kepuasan kerja juga tidak berperan sebagai variable mediasi antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Parador Hotel dan Resort.

4.	Cesario, F., & Chambel, M.J. (2018)	<i>Linking organizational commitment and work engagement to employee performance.</i>	Adanya hal positif hubungan antara kinerja karyawan dan komitmen afektif, nomatif. Komitmen dan keterlibatan kerja dengan keterlibatan yang menunjukkan lebih kuat asosiasi. Karyawan menunjukkan kinerja tinggi peringkat penilaian adalah yang memiliki tingkat tinggi komitmen afektif dan normatif.
5.	Hidayat Hasibuan (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai	Berdasarkan hasil uji simultan bahwa nilai F tabel adalah sebesar 3,16 Jika dibandingkan nilai F hitung dengan F tabel maka dihasilkan $28,608 > 3,16$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Binjai.
6	Reinhard Rais (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	organisasi kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.
--	--	--	--

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

2.6 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berfikir menjelaskan hubungan antara variabel independent dan vatiabel dependent yang selanjutnya dirumuskan kedalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi Jamal (2021). Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulian Wahyu Prihadi (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K, & Gunawan, R. (2018) yang menemukan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

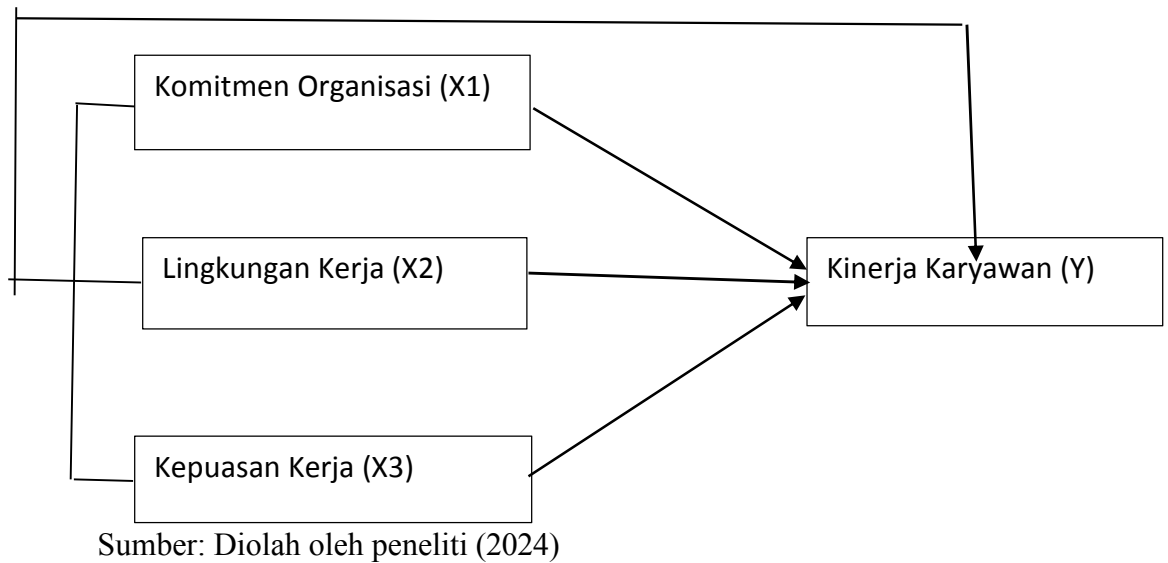
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hagan (2017:150) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa banyak karyawan menyukai pekerjaannya, kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan pengalaman positif seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja organisasi. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat Hasibuan (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.

2.6.4 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi menciptakan ikatan emosional dan normatif antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Lingkungan kerja yang positif, dapat menciptakan kondisi yang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong motivasi internal, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Seiring berjalannya waktu, kombinasi positif dari ketiga faktor ini membentuk landasan yang solid untuk peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Reihard dkk (2019) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:84). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
4. Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2019). Adapun variabel yang dihubungkan yaitu variabel independen berupa komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel dependen kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Desember 2023 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang beralamat di Jl. Sutomo No., 2 Proklamasi Kec.Siantar Barat., Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang berjumlah 46 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menentukan sampel dengan Teknik sampel jenuh yang dimana Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel anggota populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang berjumlah 46 orang.

3.4 Jenis data penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer, yaitu sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data

responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam hal ini pengumpulan data sekunder berasal dari buku- buku, jurnal, situs internet dan data-data dari pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

3.5.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2019:229) bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

3.5.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:231) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena

sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item- item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun pedoman penilaian dalam kuisisioner dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan pada suatu variable dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable independent (bebas) dan variable dependen (terikat). Variabel independent meliputi: Komitmen organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3). Sedangkan Variabel dependen (terikat) meliputi: Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
-----------------	------------------	-------------------------

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam mengerjakan suatu tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu (Kasmir, 2016:182).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif 	<p>Skala Likert</p>
<p>Komitmen Organisasi (X1)</p> <p>Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi Jamal (2021).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi yang tinggi dan rendah 2. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota 3. Keinginan bertindak atas nama organisasi 4. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi 	<p>Skala Likert</p>
<p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas- tugas yang dibebankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	<p>Skala Likert</p>
<p>Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018:74).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Pekerjaan 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja 	<p>Skala Likert</p>

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.2 Uji Validitas Data

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai dihitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Koefisien *Cronbach alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Koefisien *Cronbach alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Jika *Cronbach alpha* yang semakin mendekati satu (1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang mengakibatkan hasil regresi tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menuju hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Cara yang digunakan dalam menguji asumsi klasik penelitian yaitu:

3.9.2 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika grafik *scatterplot* menunjukkan suatu pola titik seperti yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika grafik *scatterplot* membentuk pola menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah:

1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance adalah $\geq 0,10$
2. Terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $\leq 0,10$

Dasar keputusan multikolinearitas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*):

1. Terjadi multikolinearitas bila nilai VIF $\geq 10,00$
2. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai VIF $\leq 10,00$

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:20) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.

Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=Variabel Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1 s/d b3	= Koefisien regresi variable X
X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kepuasan Kerja
e	= Standar Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Ho : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₁ : $b_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Ho : $b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : $b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Ho : $b_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : $b_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H₀ diterima, H₁ ditolak artinya ada

pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y

3.11.3 Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan juga dikenal "*join effect*", digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau *joint*. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari pada F_{tabel} maka semua variabel independen

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja karyawan). Jika R^2 semakin mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil.