

Table Of Content

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 2 (2024): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1060>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Optimal Office Location Boosts Employee Performance in Indonesia

## *Lokasi Kantor yang Optimal Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia*

**Fahril Indriyanto , Indriyanto@gmail.com, (0)**

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia*

**Vera Firdaus , verafirdaus06@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study explores the impact of organizational commitment and work engagement on employee performance, focusing on the role of office location in PT Sentosa Abadi Transport. Using a quantitative approach, data were collected from 100 employees through a questionnaire and analyzed with SPSS. The findings reveal a positive and significant relationship between organizational commitment, work engagement, and employee performance. An optimal office location enhances these factors, suggesting that management should prioritize strategic office placement and supportive work environments to boost performance and organizational effectiveness.

#### Highlight:

**Positive Relationship:** Organizational commitment significantly boosts employee performance.

**Optimal Office Location:** Enhances commitment and engagement.

**Management Strategy:** Prioritize supportive environments to improve effectiveness.

**Keyword:** organizational commitment, work engagement, employee performance, office location, quantitative research

Published date: 2024-05-27 00:00:00

## Pendahuluan

Jasa ekspedisi angkutan barang (freight forwarding service) yaitu jasa yang berkaitan dengan penerimaan, angkutan, penyimpanan, penyerahan, logistik dan distribusi barang. Badan yang dapat menopang kegiatan jasa pengiriman beserta ekspedisi belum sepenuhnya tercukupi atau masih kurang. Maka dari itu kebutuhan akan adanya tempat distribusi. Kebutuhan akan perkantoran yang berada pada wilayah strategis yang sama fungsinya masihlah sangat kurang maksimal. Maka dari itu kantor tersebut sebagai penampungan yang menyediakan tempat untuk menaruh barang yang dikirim dan didistribusikan kepada pemilik barang.

Kantor merupakan tempat untuk mengerjakan aktivitas yang akan dilakukan untuk pihak perusahaan. Kantor juga pembantu utama pada aktivitas karyawan, selain itu juga dapat menjadi label pekerjaan. Ruang- ruang yang dapat mendukung fungsi dari para pekerja itu sendiri haruslah dapat memberikan prasarana yang sesuai dengan kegunaannya. Tempat yang digunakan harus sesuai standart dan memenuhi kebutuhan maka dari itu dapat membuat kenyamanan para pekerja pelayanan ekspedisi. tidak hanya ruang yang digunakan sebagai tempat penyimpanan barang, ruang kerja kantor juga nanti dapat memudahkan karyawan dalam memilah dan menganalisis data barang- barang yang akan didistribusikan ke berbagai wilayah tersebut. Pada penyusunan kantor ekspedisi gudang adalah bagian penting karena digunakan sebagai ruang penyimpanan maupun perletakan barang- barang yang berjangka waktu sesuai jadwal pengiriman barang.

Pada studi pendahuluan pada PT. SENTOSA ABADI TRANSPORT adanya masalah yang terkait pada pihak karyawan dikarenakan kurangnya dalam bekerjasama maupun rasa kepercayaan satu sama lain, hal ini berpengaruh terhadap kinerja setiap individu [1]. Maka dari itu perlunya pembentukan komitmen agar masa kinerja berjalan dengan baik atau maksimal sehingga rasa kepercayaan maupun tingkat bekerjasama terbentuk. Pada studi pendahuluan mengenai lingkungan yang berada di tempat tersebut ternyata memiliki tempat maupun tata ruang tanpa sekat, terbuka, minim privasi dan kurangnya fasilitas sehingga menyebabkan kurangnya aksebilitas yang dilakukan karyawan dengan karyawan lainnya terganggu. Sebuah tujuan yang tinggi jika tidak di imbangi oleh fasilitas, komitmen yang baik, maupun kenyamanan membuat kinerja karyawan menurun [2]. Pengaruh lingkungan kerja yang positif maupun kondusif akan mendukung karyawan lebih semangat untuk hadir ke kantor, bekerja sesuai target, lebih ceria dan cenderung terhindar dari stress [3]. Maka dari itu jika lingkungan kerja positif maka para pekerja merasa nyaman dan bisa memenuhi target kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang maka para pekerja akan merasakan kurang nyaman.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan manajemen yang dilakukan dan akan mempunyai tujuan yang cukup luas. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, jika kualitas sumber manusia rendah akan menimbulkan turunnya efektifitas kerja karyawan. sebaliknya jika sumber manusia tinggi maka tingkat efektifitas kerja karyawan meningkat [4]. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, pada umumnya berfungsi sebagai faktor pendukung pada setiap kegiatan di perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan harus memperhatikan dan mengatur karyawannya sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik [5]. Komitmen organisasi yaitu keterkaitan karyawan dalam kepatuhan pada suatu perusahaan, ketersediaan untuk mengarahkan usaha, visi dan misi sejalan dengan organisasi, dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan anggotanya dalam Perusahaan [6]. Individu yang mempunyai komitmen rendah pada perusahaan sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen yang baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan [7]. Keterlibatan kerja adalah faktor utama dalam memotivasi karyawan dan merupakan basis dasar untuk meraih reputasi kompetitif di pasar global. Sedangkan dari pandangan individu, keterlibatan kerja yaitu faktor perkembangan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi karyawan agar mencapai tujuan Perusahaan [8]. Keterlibatan kerja adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah, Menurut [9] bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut [10].

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ruang sosial yang dimana berhubungan dengan aktivitas karyawan, fasilitas yang ada disekitarnya dan faktor pendukung bagi kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam [11] lingkungan kerja adalah lembagalembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut [12] lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kinerja karyawan yaitu semua aktivitas yang dilakukan pekerja tersebut untuk mengembangkan perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan dan sesuai dengan target [13]. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja saja, kinerja juga bisa diartikan sebagai proses berlangsungnya kerja itu. Menurut [14] kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

Terdapat gap research yang di peroleh bahwa peneliti menemukan celah pada penelitian terdahulu. Pada penelitian [15] sejalan dengan tujuan penelitian ini namun terdapat celah dimana [15] meneliti dua variabel " lingkungan

kerja dan komitmen “ pada penelitian ini dikembangkan dengan memasukan tiga variabel “ komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja “ sehingga lebih memberikan prospek kepada organisasi. Pada penelitian [16] teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan convenience sampling. Disini terdapat celah karena pada tujuan penelitian ini adalah menggeneralisasikan semua karyawan maka celah ini dikembangkan dengan menggunakan teknik total sampling.

Pada penelitian [17] terdapat celah bahwa indikator yang menyertai pada setiap variabelnya kurang, terlebih pada lingkungan kerja. Hal tersebut membuat peneliti saat ini memiliki celah untuk melakukan penelitian dengan menggunakan indikator pada variabel lingkungan kerja, yakni sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap dilingkungan kerja, keamanan ditempat kerja, penerangan yang cukup di tempat kerja. PT. Sentosa Abadi Transport merupakan perusahaan yang bersifat perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang Ekspedisi. Yang beralamat di JL. Panglima Sudirman Kletek No.93 Desa Taman, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Selama berdirinya PT. Sentosa Abadi Transport sudah banyak melakukan kerja sama dengan PT. Kahatex Group, PT. Kedawung Setia CCB, PT. Ateja, PT. Simnu, PT. Harli Dunia Indah, dll. Kerja sama tersebut dalam hal pengiriman barang ke luar kota, luar provinsi bahkan sampai ke luar pulau, oleh karena itu PT. Sentosa Abadi Transport sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman dalam hal mengemudi dan mempunyai tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

Komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apa pengaruh komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari masalah-masalah yang sudah diuraikan pada latar belakang. Maka penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Abadi Transport ” yang berlokasi di Desa Taman, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Kajian ini sesuai dengan SDGs kategori 16 dengan arah kebijakan perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang tangguh.

## Komitmen organisasi

Komitmem organisasi yang dimiliki karyawan menimbulkan usaha untuk bekerja dengan baik dalam menjaga nama baik organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, sehingga timbul suatu keyakinan terhadap nilai dan budaya serta tujuan perusahaan [18]. Menurut [19] menyatakan jika komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut [20] merumuskan jika komitmen organisasi yaitu perbuatan yang dilakukan sejauh mana orang itu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi sebuah hubungan antara seseorang pada organisasi, jika individu mempunyai komitmen organisasi yang besar, maka individu akan memiliki kepercayaan maupun kontribusi pada organisasi dimana individu bekerja [21]. Komitmen organisasi mempunyai aliran positif maupun signifikan terhadap pencapaian kerja, semakin kuat komitmen organisasi individu maka semakin meningkat pencapaian kerja, [22]. Menurut [23] Komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan- tujuannya. Menurut Cepi dalam [24] Komitmen dalam organisasi merupakan suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

## Keterlibatan Kerja

Menurut [25] Keterlibatan kerja untuk menyelesaikan suatu permasalahan organisasi seperti kinerja maupun produktivitas kerja. Keterlibatan yaitu prediksi terbaik dalam meningkatkan kinerja organisasi, maupun memperlihatkan hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Sedangkan menurut Mariyanti dalam [26] jika keterlibatan kerja yaitu tingkat terhadap ketika karyawan mempunyai kemauan bekerja maupun terlibat secara langsung dalam pekerjaannya maupun mengarahkan semua ke ahlihan yang seseorang punya dalam pekerjaan tersebut. Keterlibatan kerja yaitu suatu proses untuk melibatkan para karyawan pada semua tingkat organisasi dalam pengambilan keputusan maupun menyelesaikan masalah [25].

### Lingkungan Kerja

Menurut [22] Lingkungan Kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar seseorang yang berada dalam ruang lingkup tempat kerjanya, yang bisa mempengaruhi individu dalam menajalan pekerjaannya. Sedangkan Menurut [27] Lingkungan kerja tertuju pada sesuatu yang ada disekitar maupun melingkupi kerja karyawan di kantor. Secara umum lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis maupun fisik yang berada di sebuah perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia juga tidak jauh dari kondisi lingkungan sekitarnya. Antara manusia dengan lingkungan ada hubungan yang sangat erat.

## Kinerja Karyawan

Menurut [28] mengemukakan kinerja ( stabilitas ) merupakan pencapain kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Secara umum, pada dasarnya seseorang karyawan ( individu ) dalam melakukan maupun menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya diharapkan dapat di selesaikan dan menunjukkan kinerja terbaik. Sedangkan menurut [29] menjelaskan bahwa kinerja yaitu penggambaran kerja yang dikerjakan oleh individu maupun organisasi. Kinerja yang baik adalah proses untuk mewujudkan tujuan organisasi. Maka dari itu perlu di

upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. [30] kinerja yaitu pencapaian atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Kinerja karyawan yaitu persoalan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) [31]. Menurut [32] kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan oleh para individu dalam bentuk hasil kerja. Jika kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

## Metode

Jenis penelitian yang di pakai adalah kuantitatif, dengan tujuan mengetahui hubungan antar variabel terkait baik parsial maupun silmtan secara sederhana, serta menguji suatu hipotesis, dengan kuisioner berbentuk pertanyaan sebagai instrumen yang dipakai. Objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Sentosa Abadi Transport yang berlokasi di Jl. Sawunggaling Jemundo No.97, Kletek, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini dimulai dari tanggal 05 November 2022 hingga jangka waktu yang di tentukan. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan berupa data yang diolah dari kuisioner dengan objek penelitian PT. Sentosa Abadi Transport. Yang selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program SPSS untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel yang di teliti. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sentosa Abadi Transport. Dengan teknik sampling total sampling, maka responden penelitian ini sejumlah 100 responden.

## Karakteristik Responden

Kuesioner yang telah disebarakan kepada beberapa responden dengan kriteria diantaranya, jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Tabel 1 mendeskripsikan karakteristik responden pada penelitian yang dilakukan.

Kode	Kriteria	Frekuensi	(%)
Jenis kelamin			
1	Laki-laki	43	43%
2	Perempuan	57	57%
Umur			
1	<30	6	6%
2	31-40	31	31%
3	41-50	48	48%
4	>50	15	15%
Pendidikan			
1	SD	5	5%
2	SMP	7	7%
3	SMA	34	34%
4	S1	23	23%
5	S2	31	31%
Masa Kerja			
1	<5Th	28	28%
2	5-15Th	27	27%
3	16-25Th	17	17%
4	>25Th	28	28%
Total		100	100%

**Table 1.** Karakteristik responden

Sumber : data primer diolah peneliti 2023

Tabel 1 mendeskripsikan berkenaan dengan karakteristik responden. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki mendapatkan responden sebesar 43% (n= 43 responden) atau perempuan sebesar 57% (n= 57 responden). Sementara itu, pada tingkat umur kurang dari 30 tahun memiliki sebesar 6% (n= 6 responden), usia 31-40 sebesar 31% (n= 31 responden), usia 41-50 sebanyak 48% (n= 48 responden), dan >50 sebesar 15% (n= 15 responden). Kemudian, pada tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berada pada tingkat pendidikan SMA sebesar 34% (n= 34 responden) dan S2 sebesar 31% (n= 31 responden) sementara itu sisanya berada pada pendidikan SD 5% (n= 5 responden), SMP 7 (n= 7 responden), dan S1 23% (n= 23 responden). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28% (n= 28 responden), pada usia 5-15 tahun sebanyak 27 (n= 27 responden), pada masa kerja 16-25

tahun sebanyak 28% (n= 28 responden). Secara keseluruhan responden telah memenuhi sampel yaitu 100 responden. Dengan demikian, maka dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### Uji Validitas

Sebelum melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, perlu adanya sebuah uji validitas instrumen untuk melihat setiap item yang valid maupun tidak. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r pada tiap item pernyataan, apabila nilai R memiliki hasil lebih dari 0,205 maka dapat diasumsikan valid. Namun sebaliknya, jika nilai sig memiliki hasil kurang dari 0,205 maka tidak valid.

Variabel dan Item	nilai R	Hasil
Komitmen organisasi [X1]		
X1.1	.571	Valid
X1.2	.488	Valid
X1.3	.594	Valid
X1.4	.389	Valid
Keterlibatan kerja [X2]		
X2.1	.582	Valid
X2.2	.546	Valid
X2.3	.468	Valid
X2.4	.498	Valid
Lingkungan kerja [X3]		
X3.1	.361	Valid
X3.2	.507	Valid
X3.3	.383	Valid
X3.4	.322	Valid
X3.5	.556	Valid
Kinerja [Y]		
Y.1	.391	Valid
Y.2	.521	Valid
Y.3	.402	Valid
Y.4	.387	Valid
Y.5	.427	Valid

**Table 2.** Hasil uji validitas

Sumber : hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dipaparkan hasil uji validitas. Nilai r pada setiap item yang miliki hasil lebih dari 0,205. Dengan demikian, keseluruhan item pada variabel penelitian bersifat valid dan dapat dilakukan uji berikutnya.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha memiliki hasil lebih dari 0,6. Sebaliknya, apabila data memiliki nilai kurang dari 0,6 maka tidak dikatakan reliabel. Tabel 3 merupakan hasil pada pengujian reliabilitas.

Reliability Statistics	
Cronbach'sAlpha	N of Items
.733	24

**Table 3.** Hasil uji reliabilitas

Sumber : hasil olah data SPSS, 2023

Data pada tabel 3 merupakan hasil pengujian reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha dengan nilai 0,733. Dengan demikian kesimpulan yang dapat ditarik ialah seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat

reliabel.

## Uji asumsi klasik

### Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat status normalitas pada sebuah variabel yang digunakan. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai asymp.sig pada unstandartdized residual. Apabila nilai asymp sig pada unstandartdized residual memiliki nilai lebih dari 0,05 maka regresi yang berstatus normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov T	est	
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04990063
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.141
	Negative	-.089
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233

**Table 4.** Hasil uji normalitas

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan uji yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig memiliki nilai sebesar 0,233 yang dimana lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat sebuah regresi yang normal pada pengujian yang dilakukan.

### Uji multikolinearitas

Uji statistik ini multikolinearitas apakah dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan yang kuat ketika digunakan dalam uji regresi. Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan melihat nilai VIF pada collinearity statistic. Apabila nilai VIF pada hasil model tiap variabel memiliki nilai 10,00 maka tidak terjadi sebuah gejala multikolinearitas. Namun, apabila nilai VIF berada pada angka kurang dari 10,00 maka terjadi sebuah gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.

Coefficients <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Komitmen organisasi [X1]	.992	1.008
	Keterlibatan kerja [X2]	.998	1.002
	Lingkungan kerja [X3]	.993	1.007
a. Dependent Variable: Kinerja [Y]			

**Table 5.** Hasil uji multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel 5 menunjukkan hasil pada uji multikolinearitas dengan hasil pada variabel komitmen kerja sebesar 1,008, pada variabel keterlibatan kerja 1,002, dan pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,007. Berdasarkan uji yang dilakukan, seluruh variabel pada regresi memiliki nilai lebih dari 10,00. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa uji dapat diterima dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah metode pengujian yang digunakan dalam statistik untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan dalam sebuah model regresi. Dalam pengujian heteroskedastisitas, apabila hasil sig berada pada nilai di atas 0,05. Namun, apabila nilai sig berada pada nilai di bawah 0,05 maka terjadi sebuah gejala heteroskedastisitas. Hasil pada uji heteroskedastisitas, terlampir pada tabel 6.

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.814	1.849		.440	.661
	Komitmen organisasi [X1]	-.001	.058	-.001	-.012	.990
	Keterlibatan kerja [X2]	.004	.057	.006	.063	.950
	Lingkungan kerja [X3]	.000	.049	.000	.004	.997
a. Dependent Variable: Abs_Res						

**Table 6.** Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel 6 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan hasil pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,990, pada variabel keterlibatan kerja sebesar 0,950, lingkungan kerja sebesar 0,997. Hasil pada pengujian mendeskripsikan bahwa nilai pada tiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa pengujian heteroskedastisitas dapat diterima dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka, dapat dilanjutkan pada pengujian regresi linear berganda.

## Uji regresi linear berganda

### Partial (Uji T)

Uji hipotesis secara partial dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap dependen. Pengujian hipotesis secara partial dilakukan dengan melihat nilai sig pada tiap variabel memiliki nilai kurang dari 0,05 maka terjadi sebuah hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen. Namun, apabila memiliki nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang positif dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 7 merupakan hasil pengujian hipotesis secara partial.

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	18.774	.368		51.043	.000
	Komitmen organisasi [X1]	.101	.012	.602	8.772	.000
	Keterlibatan kerja [X2]	.056	.011	.338	4.947	.000
	Lingkungan kerja [X3]	.043	.010	.307	4.470	.000

**Table 7.** Hasil uji T

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7, dapat dideskripsikan bahwa nilai sig pada masing-masing variabel memiliki nilai 0,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada tiap variabel memiliki nilai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dari itu hipotesis dapat diterima dan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel independen terhadap dependen. Selain itu, dalam pengujian regresi linear secara partial juga dapat dilihat nilai regresi dari tiap variabel dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Berdasarkan rumus persamaan tersebut, maka dapat disajikan hasil sebagai berikut:

$$Y = 18,774 + 0,101 + 0,056 + 0,043$$

### Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen secara bersama-sama

dalam sebuah regresi. Uji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai sig pada regression apabila nilai kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara bersama-sama. Namun, apabila nilai sig pada model regresi terdapat angka lebih dari 0,05 maka tidak terjadi pengaruh antara variabel independen dan dependen secara bersama-sama.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.623	3	.541	39.336	.000b
	Residual	1.320	96	.014		
	Total	2.944	99			

**Table 8.** Hasil uji F

Sumber : Output SPSS, 2023

Tabel 8 disajikan data mengenai hasil uji hipotesis secara partial atau keseluruhan. Nilai sig pada regression memiliki nilai 0,000 yang dimana berada kurang dari 0,05. Maka dari itu, hipotesis dapat diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

## Komitmen organisasi terhadap kinerja

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, akan berdedikasi lebih tinggi dengan memberikan hasil terbaik kepada organisasi maupun perusahaan. Karyawan juga memiliki rasa keterikatan dengan tujuan serta nilai dalam organisasi yang mendorong mereka akan bekerja dengan maksimal. Komitmen yang tinggi juga akan memberikan perilaku organisasional yang positif pada karyawan seperti meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan [33] dengan yang menjelaskan mengenai komitmen kerja yang tinggi pada karyawan akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja di perusahaan. Apabila terdapat komitmen yang tinggi pada karyawan, maka karyawan akan cenderung memberikan dedikasi mereka kepada perusahaan untuk memberikan hasil yang terbaik[34]. Sementara itu, [35] menyebutkan bahwa adanya rasa keterikatan dengan organisasi, akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

## Keterlibatan kinerja terhadap kinerja

Keterlibatan karyawan dengan tingkat tinggi juga berarti memiliki konsentrasi dan fokus yang lebih baik ketika menyelesaikan tugas. Karyawan dengan keterlibatan emosional dan kognitif di tempat kerjanya akan lebih fokus untuk mencapai target serta tujuan yang diharapkan. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin baik kinerja yang dicapai karyawan.

Keterlibatan mengacu pada sejauh mana seseorang merasa berkomitmen, dipercaya, termotivasi, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaannya[36]. Semakin karyawan terlibat dalam pekerjaan, semakin besar kemungkinan akan berkinerja baik[37]. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih energik, fokus, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik [38]. Selain itu, penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

## Lingkungan kerja terhadap kinerja

Tempat kerja yang paling efektif adalah tempat di mana orang-orang dapat mengembangkan potensi mereka, terinspirasi, dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis. Pencahayaan yang baik, kenyamanan termal dan desain ruang yang fungsional dapat mengurangi stres fisik dan meningkatkan konsentrasi. Karyawan didorong untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pekerjaan yang menawarkan peluang untuk pengembangan karir. Karyawan dapat termotivasi untuk mengembangkan karier mereka melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan peluang promosi. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi mereka secara keseluruhan kepada organisasi, yang akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan temuan [39] yang menjelaskan bahwa karyawan biasanya termotivasi dan terlibat jika pekerjaan mereka menantang, sesuai dengan keterampilan mereka dan memungkinkan mereka untuk berkembang. Mereka akan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi pada tujuan organisasi [40]. Tempat kerja yang menawarkan peluang pengembangan profesional, pelatihan dan pendidikan membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka [9]. Dengan mengembangkan diri, karyawan akan lebih siap untuk

menghadapi tantangan pekerjaan mereka dan bekerja pada tingkat tertinggi.

## Komitmen organisasi , keterlibatan kinerja , lingkungan kerja terhadap kinerja

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasakan loyalitas, identitas, dan keterikatan dengan organisasi tempat ia bekerja. Jika karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan organisasi, mereka cenderung termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sedangkan keterlibatan kinerja adalah sejauh mana karyawan merasa terlibat, bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan lebih fokus, produktif dan inovatif. Selain itu, terdapat pula faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja yang optimal, seperti fasilitas fisik yang nyaman, peralatan yang memadai, dan sistem manajemen yang efisien. Kondisi ini membuat mereka lebih terlibat dan berkomitmen.

Temuan [41] menyebutkan bahwa komitmen organisasi memberikan keterikatan terhadap tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keinginan dan kesetiaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap organisasinya, sedangkan keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana pekerja merasa terlibat dalam tugas dan aktivitas pekerjaannya [42], . Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan ingin memberikan kontribusi positif. Tingkat komitmen yang tinggi ini dapat mengarah pada upaya ekstra dari karyawan, peningkatan kualitas kerja dan pemeliharaan tingkat kinerja yang konsisten.

## Simpulan

Komitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin karyawan merasa berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja, semakin tinggi kinerja mereka. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik ketika mereka merasa terhubung dan loyal terhadap organisasi mereka. Keterlibatan juga secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan sejauh mana karyawan merasa antusias, berkomitmen, dan fokus terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa memiliki secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih efektif.

Karyawan cenderung berkinerja lebih baik di lingkungan yang mendukung, kolaboratif dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan manajemen, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta suasana kerja yang positif. Secara keseluruhan, bukti-bukti ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja semuanya berperan. Dengan mempertimbangkan dan mengembangkan aspek-aspek ini dalam strategi manajemen mereka, organisasi dapat menstimulasi peningkatan kinerja.

## References

1. N. Nurlaini and A. Almasdi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada PT XYZ," J. Profita Akunt. Dan Bisnis, vol. 1, no. 2, pp. 101-119, Nov. 2020, doi: 10.47896/ab.v1i2.302.
2. N. N. Nadapdap, T. Lindawati, A. Yuniarto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya," J. Ilm. Mhs. Manaj. JUMMA, vol. 11, no. 1, pp. 41-51, Jun. 2022, doi: 10.33508/jumma.v11i1.3949.
3. D. Andriani and R. Ramadhani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," vol. 2, no. 1, 2023.
4. K. H. Jayaputra and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai," E-J. Manaj. Univ. Udayana, vol. 9, no. 7, p. 2642, Jul. 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p09.
5. M. Sutoro, "Manajemen Sumber Daya Manusia," p. 230, Jun. 2022.
6. M. Syaifuddin and S. Sumartik, "The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance," Indones. J. Law Econ. Rev., vol. 17, Nov. 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.819.
7. T. Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 4, no. 2, 2013.
8. Y. Fitriadi, R. Susanto, Irdam, and R. Wahyuni, "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja," J. Ekobistek, pp. 448-453, Dec. 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.446.
9. E. Muryani et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA Press, 2022.
10. J. Hidayah, A. Toris, A. S. H. Harahap, M. Nasution, and R. Dewi, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal," JRMB J. Ris. Manaj. Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 195-205, Dec. 2020, doi: 10.30743/jrmb.v5i2.3321.

11. N. Syafrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri."
12. D. K. Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan," *J. Manaj.*, vol. 14, no. 2, 2014.
13. M. N. Riaztantyo and V. Firdaus, "Impact of Work Stress, Communication, and Work Environment on Dealer Employee Performance," *Indones. J. Cult. Community Dev.*, vol. 14, no. 2, Jun. 2023.
14. K. Ariyanti and S. S. Iriani, "Pengaruh Persepsi Nilai dan Persepsi Resiko Terhadap Niat Beli Kosmetik Organik."
15. F. Saleh, J. Mashita, and V. Anggresta, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok," *JABE J. Appl. Bus. Econ.*, vol. 6, no. 1, pp. 32-44, 2019.
16. I. Masitoh, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 301-317, 2019.
17. C. S. Jati, A. Sahrah, and R. P. Dewi, "Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Pabrik Cambric GKBI Medari."
18. R. Widiyanti, B. Basuki, and M. Mursanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Karir Pegawai (Studi pada ASN Organisasi Publik di Kota Banjarmasin)," *Al-Kalam J. Komun. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 183-191, 2022.
19. S. P. Robbins, T. A. Judge, and B. Millett, *OB: The Essentials*. Pearson Higher Education AU, 2015.
20. G. Moorhead and R. Griffin, *Organizational Behavior: Human and Organizational Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
21. S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," vol. 2, no. 4, 2020.
22. N. Dhermawan, A. Sudibya, and M. Utama, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali," *J. Manaj. Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, 2012.
23. A. Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung," *J. Manaj. Maranatha*, vol. 15, no. 1, 2015.
24. M. Ekhsan, A. Aprian, and R. D. Parashakti, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Perspekt. Manajerial Dan Kewirausahaan JPMK*, vol. 2, no. 2, pp. 19-33, 2022.
25. H. Indrayani, "Manajemen Sumber Daya I," 2013.
26. R. Haryanto, A. Fathoni, and M. M. Minarsih, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma di Semarang," *J. Manag.*, vol. 4, no. 4, 2018.
27. R. Widodo, "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)," 2010.
28. P. Irawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA, 2002.
29. M. S. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
30. V. Rivai and A. F. M. Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada, 2005.
31. R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
32. M. Hariandja, *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007.
33. A. H. Ramli and R. Yudhistira, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta," 2018.
34. A. Suhardi, I. Ismilasari, and J. Jasman, "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 1117-1124, Jun. 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
35. D. Darmawan, E. A. Sinambela, and M. Hariani, "Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai," vol. 4, 2020.
36. S. W. Anggraini and O. P. Mulyana, "Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X," vol. 9, 2022.
37. N. Fitria and N. Wibisono, "Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pemerintah Desa," *JAAP J. Appl. Account. Finance*, vol. 3, no. 2, p. 85, Feb. 2020, doi: 10.33021/jaaf.v3i2.808.
38. S. Nurwati, "Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *J. Ilmu Huk. Hum. Dan Polit.*, vol. 1, no. 2, pp. 235-264, Sep. 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i2.676.
39. A. Subyantoro and F. Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi, 2020.
40. E. A. Sinambela, "Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi," *J. Baruna Horiz.*, vol. 4, no. 1, pp. 34-42, Jun. 2021, doi: 10.52310/jbhorizon.v4i1.55.
41. S. Suryati, "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada Kantor BPKAD 'Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah' Kabupaten Mappi)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 2, pp. 1002-1018, Dec. 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i2.768.
42. M. Cahyadi, "Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 6, no. 4, Dec. 2018, doi: 10.30872/psikoborneo.v6i4.4682.