

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOK TONG CABANG PONTIANAK

Thomas Melvin Chertian

Email: chertianm@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25 (*Statistical Program For Social Science*, 25). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan secara simultan berpengaruh. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial sedangkan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak PT HOK TONG cabang Pontianak adalah Sebaiknya pihak PT Hok Tong cabang Pontianak memperhatikan semangat kerja para karyawannya dengan harapan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan Sebaiknya pihak PT Hok Tong cabang Pontianak dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi hendaknya pimpinan mampu menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari dalam perusahaan.

KATA KUNCI: lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dewasa ini, karyawan tidak lagi dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi suatu institusi atau organisasi. Semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang memuaskan apabila tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia yang bagus sehingga dapat memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa aspek yang ada pada suatu organisasi yang dapat meningkatkan

kemampuannya dalam bekerja. Salah satunya dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan-karyawan dalam perusahaan, dengan diperhatikannya lingkungan kerja dan komitmen organisasi para karyawan tersebut manajemen dapat melihat apakah dengan lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. (Ginting et al, 2022).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu sarana dan prasarana yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mendukung maupun tidak dalam usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan cenderung membuat karyawan menjadi lebih konsentrasi dalam mengerjakan tanggung jawabnya dalam organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan menjadi malas untuk bekerja karena merasa lingkungan tempatnya bekerja tidak nyaman. Selain lingkungan kerja perusahaan juga harus memperhatikan komitmen organisasi dari para karyawannya, guna untuk mempertahankan karyawan karyawan terutama yang memiliki bakat dan kemampuan yang lebih dari karyawan lainnya. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap kerja dimana seorang karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut ataupun tidak. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung akan memihak organisasi tempat dia bekerja sehingga dia akan setia bekerja pada organisasi tersebut, sebaliknya jika komitmen organisasional rendah maka karyawan yang bersangkutan cenderung akan acuh tak tak acuh terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. (Arestia, 2021).

TEORI KAJIAN

1. Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017: 301): “Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi. (Gunawan et al, 2021).

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Busro (2017: 302) :

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai tempat kerja karyawan baik indoor (di dalam gedung) maupun outdoor. Ruangan yang berada di indoor seperti ruang pimpinan, ruang tamu, ruang kerja, ruang rapat, ruang shalat, ruang sekretaris, ruang makan, ruang olahraga indoor, ruang istirahat. Ruangan outdoor seperti halaman kantor, selasar atau lorong, lapangan olahraga outdoor, halaman parkir, taman, kolam, tempat jemuran, tempat berkumpul saat bencana alam, tempat pembuangan sampah dan fasilitas lainnya. Lingkungan fisik lebih berupa fisik suatu tempat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan selama berada di dalam organisasi dan bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi.

2) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi. Dilihat dari media yang digunakan lingkungan sosial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan sosial bersifat fisik

Lingkungan ini dapat berupa komunikasi interpersonal dalam organisasi, dan berbagai lingkungan yang biasa berfungsi sebagai wadah seluruh karyawan membangun komunikasi sosial. Lingkungan ini dapat berbentuk arisan, kerja kelompok, grup olahraga, kelompok dharma wanita kantor, kelompok pengajian di kantor, dan kelompok hobi yang seluruhnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

b) Lingkungan sosial bersifat abstrak

Karena berada pada posisi tidak tampak sebagai lingkungan sosial, tetapi lebih sebagai wadah yang bersifat tidak riil karena menggunakan berbagai saluran media seperti radio, HT, intercom, dan berbagai media lain yang sifatnya abstrak.

3) Lingkungan Virtual

Lingkungan virtual adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaan di dalam jaringan internet. Lingkungan virtual pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan informatif, yaitu lingkungan virtual yang berisi berbagai informasi sosial, seperti web, google, dan mesin pencari elektronik lainnya.

b) Lingkungan virtual yang berupa media sosial seperti *whatsapp group*, *Line group*, *Instagram*, dan berbagai sarana media sosial lainnya yang mampu membentuk lingkungan sosial perusahaan.

Menurut Busro (2017: 306): “Lingkungan kerja yang representatif yaitu lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman untuk bekerja dengan penuh konsentrasi dan dalam jangka waktu yang lama”. Maka lingkungan kerja yang representatif akan mampu membentuk lingkungan sosial

yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja perusahaan.

2. Komitmen Organisasional

Dalam suatu perusahaan sering terjadi dimana karyawan sering keluar masuk organisasi, sehingga tujuan perusahaan yang ingin dicapai terhambat karenanya. Dalam hal ini pihak perusahaan harus menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap para karyawannya.

Adapun berbagai pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tentang pengertian komitmen organisasional, antara lain :

- 1) Menurut Robbins dan Judge (2008: 100):

“Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.”

- 2) Menurut Busro (2018: 72): “Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi”.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional sangat penting bagi organisasi karena menyangkut banyak manfaat bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih besar dan maju. Busro (2018: 73) : “Komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama”.

Menurut Busro (2018: 71): “Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif”. Tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 101): komitmen organisasi memiliki tiga dimensi terpisah yakni:

1) Komitmen Afektif

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

2) Komitmen Normatif

Adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. Atau kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

3) Komitmen Berkelanjutan

Adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011: 548): “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378): “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Menurut Mondy (2008: 256): “Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi”.

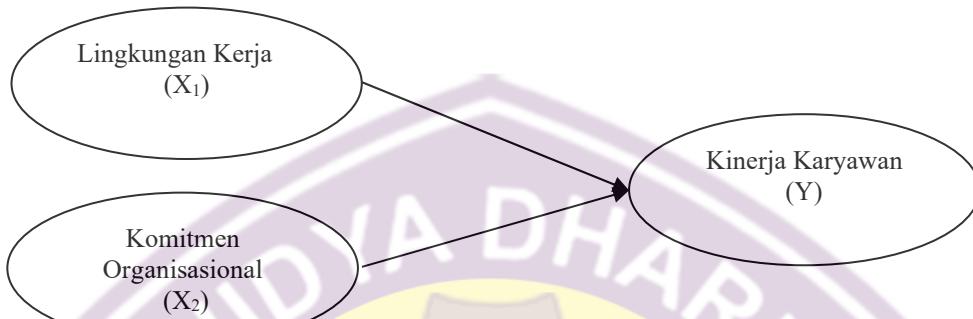
Menurut Mangkunegara (2016: 67): “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian menurut pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang telah didapat oleh seseorang berdasarkan kemampuan dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378): Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a) Kuantitas dari hasil
- b) Kualitas dari hasil
- c) Ketepatan waktu dari hasil
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerja sama

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2010: 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya maka terdapat hipotesis sebagai berikut:

- 1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT HOK TONG Pontianak.
- 2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT HOK TONG Pontianak.
- 3: Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT HOK TONG Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dan penelitian asosiatif. Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25 (*Statistical Program For Social Science*, 25). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan secara simultan berpengaruh. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial sedangkan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN**

| No | Kuesioner | Rata-rata |
|--------------------------------|--|-------------|
| Lingkungan Kerja | | |
| 1 | Fasilitas yang tersedia di perusahaan sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja. | 3,78 |
| 2 | Kondisi di sekitar tempat saya bekerja rapi dan bersih. | 3,74 |
| 3 | Hubungan atasan dan bawahan di perusahaan ini baik. | 3,80 |
| 4 | Antara karyawan dapat bekerja sama dengan baik. | 3,77 |
| 5 | Informasi tentang perusahaan mudah ditemukan di mesin pencarian elektronik seperti (Google, Yahoo, dll). | 3,74 |
| 6 | Tempat saya bekerja dilengkapi dengan jaringan internet Wi-fi. | 3,71 |
| Rata-rata | | 3,76 |
| Komitmen Organisasional | | |
| 1 | Saya merasa nyaman berada didalam perusahaan. | 3,75 |
| 2 | Saya merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan. | 3,77 |
| 3 | Saya merasa masih ada tanggung jawab yang harus dikerjakan dalam perusahaan jika ingin keluar dari perusahaan ini. | 3,92 |
| 4 | Saya berkeinginan menghabiskan karir saya di perusahaan ini. | 3,83 |
| 5 | Saya akan tetap tinggal karena kebutuhan gaji. | 4,01 |
| 6 | Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar. | 3,92 |
| Rata-rata | | 3,87 |

| Kinerja Karyawan | | |
|-------------------------|---|-------------|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | 4,04 |
| 2 | Saya pernah menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja guna mengejar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | 4,01 |
| 3 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. | 4,01 |
| 4 | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan. | 4,05 |
| 5 | Saya mengerjakan sesuatu dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. | 3,95 |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. | 3,92 |
| 7 | Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. | 3,94 |
| 8 | Saya tidak meninggalkan pekerjaan, kecuali pada saat keperluan kerja. | 3,84 |
| 9 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya. | 4,08 |
| 10 | Saya memiliki kepekaan dalam membantu tugas rekan kerja. | 4,03 |
| Rata-rata | | 3,99 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,76. Berdasarkan indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah hubungan atasan dan bawahan di perusahaan ini baik dengan rata-rata sebesar 3,80 dan indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai terendah adalah tempat saya bekerja dilengkapi dengan jaringan internet Wi-fi dengan rata-rata sebesar 3,71.

Rata-rata variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 3,87. Berdasarkan indikator komitmen organisasional yang memiliki nilai tertinggi adalah saya akan tetap tinggal karena kebutuhan gaji dengan rata-rata sebesar 4,01 dan indikator komitmen organisasional yang memiliki nilai terendah adalah saya merasa nyaman berada didalam perusahaan dengan rata-rata sebesar 3,75.

Rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,99. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya dengan rata-rata sebesar 4,08 dan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah Saya tidak meninggalkan pekerjaan, kecuali pada saat keperluan kerja dengan rata-rata sebesar 3,84.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistic *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut hasil pengujian:

**TABEL 2
UJI VALIDITAS**

| Variabel | Hasil |
|------------------------------|--|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1= 0,698; X1.2= 0,601; X1.3= 0,599; X1.4= 0,588; X1.5= 0,710; X1.6= 0,653 |
| Komitmen Organisasional (X2) | X2.1= 0,679; X2.2= 0,686; X2.3= 0,409; X2.4= 0,633; X2.5= 0,461; X2.6= 0,603 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1= 0,445; Y1.2= 0,409; Y1.3= 0,392; Y1.4= 0,582; Y1.5= 0,534; Y1.6= 0,543; Y1.7= 0,450; Y1.8= 0,452; Y1.9= 0,542; Y1.10= 0,403 |

Kesimpulan: semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung > r tabel (0,1648).

**TABEL 3
UJI RELIABILITAS**

| Variabel | Hasil |
|------------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,716 |
| Komitmen Organisasional (X2) | 0,609 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,622 |

Kesimpulan: semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

**TABEL 4
UJI NORMALITAS**

| | |
|--|----------|
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0,200c,d |
| Kesimpulan: hasil uji kolomogrov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal. | |

**TABEL 5
UJI LINEARITAS**

| Variabel | Hasil |
|------------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,286 |
| Komitmen Organisasional (X2) | 0,185 |

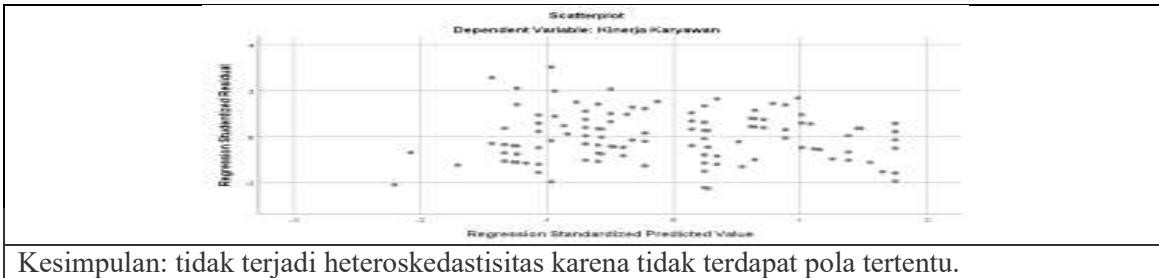
Kesimpulan: hasil uji linearitas > 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karyawan.

**TABEL 6
UJI MULTIKOLINEARITAS**

| Variabel | Hasil |
|------------------------------|------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | VIF= 1,297; Tolerance= 0,771 |
| Komitmen Organisasional (X2) | VIF= 1,297; Tolerance= 0,771 |

Kesimpulan: diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

**TABEL 7
UJI HETEROSKEDASTISITAS**



**TABEL 8
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

| |
|---|
| $Y = 0,109 X_1 + 0,394 X_2$ |
| Kesimpulan: koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,109 dan koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,394 terhadap kinerja karyawan |

**TABEL 9
UJI F**

| | |
|---|--------|
| F hitung | 18,282 |
| Signifikansi | 0,000 |
| Kesimpulan: diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (3,06) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan secara simultan berpengaruh. | |

**TABEL 10
UJI T**

| | |
|--|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,208 |
| Komitmen Organisasional (X2) | 0,000 |
| Kesimpulan: nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,208 dan variabel komitmen organisasional sebesar 0,000 yang berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial sedangkan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. | |

**TABEL 11
UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

| | |
|---|----------------|
| R Square (%) | 0,208 (20,80%) |
| Kesimpulan: variabel bebas mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat sebesar 20,80 persen, sedangkan sisanya 79,20 persen. | |

Hasil Uji Hipotesis

1. Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi t yang diperoleh sebesar $0,208 > 0,05$ sehingga dapat

dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi t yang diperoleh sebesar $0,208 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HOK TONG cabang Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT HOK TONG cabang Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak PT HOK TONG cabang Pontianak adalah Sebaiknya pihak PT HOK TONG cabang Pontianak memperhatikan semangat kerja para karyawannya dengan harapan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan sebaiknya pihak PT HOK TONG cabang Pontianak dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi hendaknya pimpinan mampu menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari dalam perusahaan.. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 20,80 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 70,20 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- _____. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis dan Judge. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.