

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK

**Alexandria Shalsabila**

email: alexandriashalsabila7@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0*. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reliabilitas, uji  $r$  square dan uji  $q$  square. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki hubungan sebesar 0,500 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Komitmen Organisasional (X2) memiliki hubungan sebesar 0,344 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas dan pekerjaannya. Lingkungan yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan lebih meningkatkan kinerjanya. Selain lingkungan kerja, komitmen organisasional juga menjadi salah satu peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan sikap dari dalam diri karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional terbentuk karena karyawan memiliki rasa kepercayaan untuk menjadi bagian dari pekerjaan yang diinginkannya. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berkontribusi akan memberikan pencapaian terhadap tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan. Tinggi dan rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan harapan.

Dari kondisi tersebut, penulis melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

## KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018: 65).

Menurut Sedarmayanti (2011: 28), ada beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, dalam melaksanakan tugas karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup.
2. Suhu udara di tempat kerja, tekanan udara serta sirkulasinya dalam suatu ruangan menentukan kenyamanan dalam bekerja.
3. Kebisingan di tempat kerja, adalah bunyi yang tidak dikehendaki telinga yang dapat mengganggu fokus seseorang dalam bekerja.
4. Musik di tempat kerja, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat yang dapat membangkitkan semangat bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja, guna menjaga lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak secara tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi (Robbins, 2008: 100-101). Keterlibatan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Busro (2018: 86), komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
  - a) identifikasi dengan organisasi
  - b) keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
  - a) loyalitas dalam organisasi
  - b) memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
- 3) Komitmen normative (*Normative Commitment*), komitmen normative menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
  - a) bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
  - b) minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2018: 83-84). Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tannady, 2017: 154)

Menurut Bangun (2012: 231), ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, menggambarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, digambarkan dengan karyawan memiliki kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu adalah karakteristik waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan, proses itulah yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
4. Kehadiran, kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Kemampuan kerja sama, ada pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh dua orang karyawan bahkan lebih, sehingga sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Aston di Pontianak dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini berupa pembagian kuesioner kepada karyawan di Hotel Aston Pontianak. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Aston di Pontianak sebanyak 97 orang. Metode analisis data menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0* yang terdiri dari alat ukur Skala Likert, Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan, Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, Uji R Square serta Uji Q Square.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Konvergen

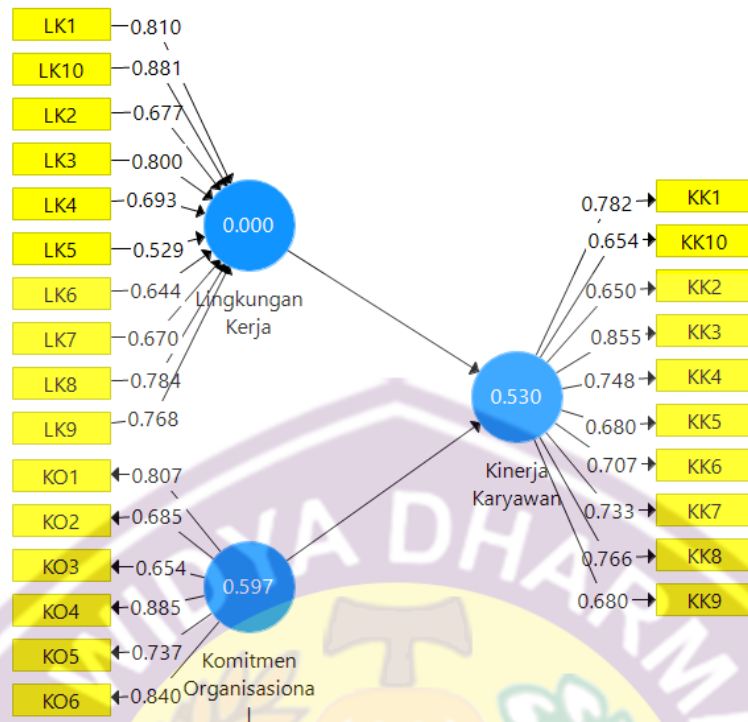
Uji Validitas konvergen merupakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktornya  $>0,6$  (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**UJI VALIDITAS KONVERGEN**

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,782	Valid
	KK10	0,654	Valid
	KK2	0,650	Valid
	KK3	0,855	Valid
	KK4	0,748	Valid
	KK5	0,680	Valid
	KK6	0,707	Valid
	KK7	0,733	Valid
	KK8	0,766	Valid
Komitmen Organisasional	KK9	0,680	Valid
	KO1	0.807	Valid
	KO2	0.685	Valid
	KO3	0.654	Valid
	KO4	0.885	Valid
	KO5	0.737	Valid
Lingkungan Kerja	KO6	0.840	Valid
	LK1	0.810	Valid
	LK10	0.881	Valid
	LK2	0.677	Valid
	LK3	0.800	Valid
	LK4	0.693	Valid
	LK5	0.529	Valid
	LK6	0.644	Valid
	LK7	0.670	Valid
LK8	0.784	Valid	
LK9	0.768	Valid	

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun variabel lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan telah memenuhi standar validitas konvergen dengan nilai  $>0,06$ . Berikut merupakan hasil struktural outer model awal:



**Gambar 1**  
**Model Struktural Outer Model**

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas diskriminan merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih besar terhadap variabel yang dibentuk dibanding korelasi variabel lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 2:

**TABEL 2**  
**UJI VALIDITAS DISKRIMINAN**

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Lingkungan Kerja
KK1	<b>0,782</b>	0,518	0,653
KK10	<b>0,654</b>	0,346	0,462
KK2	<b>0,650</b>	0,339	0,456
KK3	<b>0,855</b>	0,565	0,684
KK4	<b>0,748</b>	0,651	0,596
KK5	<b>0,680</b>	0,404	0,375
KK6	<b>0,707</b>	0,343	0,400
KK7	<b>0,733</b>	0,655	0,582
KK8	<b>0,766</b>	0,504	0,531
KK9	<b>0,680</b>	0,351	0,350
KO1	0,659	<b>0.807</b>	0,543
KO2	0,372	<b>0.685</b>	0,319
KO3	0,404	<b>0.654</b>	0,355

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Lingkungan Kerja
KO4	0,557	<b>0.885</b>	0,571
KO5	0,482	<b>0.737</b>	0,645
KO6	0,547	<b>0.840</b>	0,524
LK1	0,586	0,483	<b>0.810</b>
LK10	0,637	0,604	<b>0.881</b>
LK2	0,490	0,377	<b>0.677</b>
LK3	0,579	0,508	<b>0.800</b>
LK4	0,502	0,456	<b>0.693</b>
LK5	0,383	0,393	<b>0.529</b>
LK6	0,466	0,412	<b>0.644</b>
LK7	0,485	0,472	<b>0.670</b>
LK8	0,567	0,513	<b>0.784</b>
LK9	0,556	0,501	<b>0.768</b>

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel telah memenuhi validitas diskriminan yaitu dengan nilai cross loadingnya  $>0,6$ .

Setelah dilakukan pengujian validitas menggunakan nilai cross loading, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian AVE dapat dilihat pada Tabel 3:

**TABEL 3**  
**UJI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasional	0,597
Kinerja Karyawan	0,530

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan memiliki nilai  $>0,5$ . Sehingga dapat dikatakan model penelitian ini valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan ketepatan dalam mengukur variabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $>0,7$  (Solimun, Fernandes & Nurjannah, 2020: 40). Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Pengujian ini memenuhi standar *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* karena memiliki nilai  $>0,70$ .

**TABEL 4**  
**UJI RELIABILITAS**  
**CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.902	0.918
Komitmen Organisasional	0.863	0.898
Lingkungan Kerja	0.928	0.941

Sumber: Data Olahan, 2022

4. Uji R Square

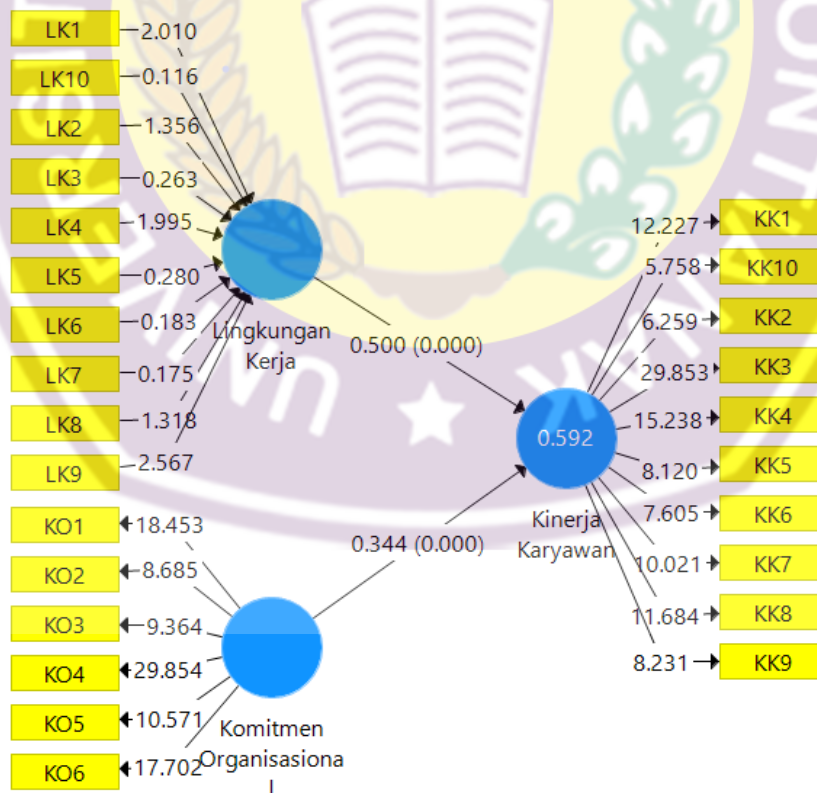
Uji R Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian R<sup>2</sup> dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**TABEL 5**  
**UJI R SQUARE**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,592

Sumber: Data Olahan, 2022

Berikut merupakan hasil struktural inner model:



**Gambar 2**  
**Struktural Inner Model**

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji R-Square sebesar 0,592 atau 59%. Yang artinya variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59%. Dalam hal ini hasil dari uji R Square dikategorikan moderat karena nilai yang didapat  $0,592 > 0,33$  dan lebih rendah dari 0,67 (Chin, 1998).

#### 5. Uji Q Square

Uji Q Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model. Nilai Q Square dapat dikatakan predictive relevance apabila  $>0$  (Ghozali & Latan, 2015: 79). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**TABEL 6**  
**UJI Q SQUARE**

Variabel	Q-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,280

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Q Square Kinerja Karyawan sebesar 0,280, yang artinya  $>0$  sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Selanjutnya untuk melihat *Quality Index* menggunakan Godness of Fit (GoF) diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{Com} \times R^2} \\ \text{GoF} &= \sqrt{\frac{(0,530+0,597)}{2} \times (0,592)^2} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0,563 \times 0,315} \\ \text{GoF} &= 0,421 \end{aligned}$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

$R^2$  = Rata-rata nilai  $R^2$

Nilai GoF dikatakan rendah jika  $\text{GoF} < 1$ , moderat atau sedang jika nilai  $\text{GoF} > 0,25$  dan tinggi jika nilai  $\text{GoF} > 0,36$ . Berdasarkan hasil perhitungan *Quality Index* menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 0,421 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki prediksi model yang tinggi.

## 6. Pembahasan Tujuan Penelitian

### a. Pengujian Hipotesis 1:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,500 (positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,000 yang berarti  $<0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### b. Pengujian Hipotesis 2:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 antara variabel Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,344 (positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,000 yang berarti  $<0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasional mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**TABEL 7**  
**ANALISIS PENGARUH LANGSUNG**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,500	0,547	0,103	4,833	0,000
Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan	0,344	0,328	0,099	3,484	0,000

*Sumber: Data Olahan, 2022*

## PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston di Pontianak, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, tingginya nilai lingkungan kerja pada Hotel Aston di Pontianak dapat terus dipertahankan agar karyawan tetap betah dan merasa

nyaman. Hotel Aston di Pontianak dapat lebih memperhatikan komitmen organisasional karyawannya agar menjadi lebih baik lagi agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai Kinerja Karyawan dipengaruhi faktor apa saja selain Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: Undip.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organisational Behavior*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Solimun, Fernandes, A.A.R., & Nurjannah. (2020). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)*. Malang: UB Press.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.