



Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat

Juwita Ramadhani

Universitas Pamulang

Dosen00226@unpam.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 24 Agustus 2022

Disetujui 13 Oktober 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Komitmen kerja;
Lingkungan kerja; Kinerja;
Karyawan; PT Cemerlang
Tunggal Intikarsa

Keywords :

Work commitment; Work
environment; Employee
performance; Employee; PT
Cemerlang Tunggal
Intikarsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat sebanyak 80 orang. Analisis data dengan menggunakan metode regresi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama – sama) antara Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,577 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan berdasarkan hasil koefisien korelasi secara simultan antara Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa Komitmen Kerja berpengaruh dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to prove whether there is a partial effect of Work Commitment and Work Environment on Performance. In addition, it is also to find out how much influence the Work Commitment and Work Environment have simultaneously on the Employee Performance of PT Cemerlang Tunggal Intikarsa, West Jakarta. This study uses quantitative methods. The population used in this study were all 80 employees of PT Cemerlang Tunggal Intikarsa, West Jakarta. Data analysis using regression method. Based on the results of this study indicate that there is a significant effect simultaneously (together) between Work Commitment (X1) and Work Environment (X2) on Performance (Y). The results of partial correlation coefficient analysis between Work Commitment to Performance obtained a correlation coefficient value of 0.577 meaning that the two variables have a moderate level of relationship, the results of partial correlation coefficient analysis between Work environment and Performance obtained a correlation coefficient value of 0.607 meaning that the two variables have a high level of relationship. strong, and based on the results of the simultaneous correlation coefficient between Work Commitment and Work Environment on Performance, the correlation coefficient value of 0.662 means it has a strong relationship. and H3 is rejected. Based on the results of the F test, it was found that Work Commitment had an effect and Work Environment had an effect on Employee Performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Prabandewi & Indrawati, 2016). Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan (Hasibuan, 2016). Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja.

Upaya pencapaian kinerja menjadi perhatian khusus yang dilakukan secara terus menerus. Tidak hanya sebatas perilaku, namun pencapaian dan penyelesaian pekerjaan juga menjadi sasaran kinerja yang harus realisasikan. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2017). Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Disampaikan penjelasan menurut Rivai (2017) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Robbins (2011) dalam Noviyanti et al. (2022) kinerja pegawai dihasilkan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Darmawati (2013) dalam Kurniawan (2015) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Peran sumber daya manusia dalam upaya pencapaian kinerja menjadi perhatian khusus yang dilakukan secara terus menerus. PT Cemerlang Tunggal Intikarsa (CTI Jakarta) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya Agensi Awak Kapal Pesiar, dibawah naungan CTI Group USA. Dalam bertugas menjalankan tujuan perusahaan untuk merekrut kandidat awak kapal pesiar sebanyak-banyaknya dengan kualitas terbaik, maka harus mampu saling bekerja sama dan memanfaatkan seluruh pegawai secara maksimal dan tetap berpedoman pada SOP dan tata tertib perusahaan.

Pengukuran kinerja ditandai dengan tingkat pencapaian target keberangkatan awak kapal pesiar, yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Output Keberangkatan Awak Kapal Pesiar PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat

No.	<i>Cruise Line</i>	Keberangkatan Tahun 2019		Keberangkatan Tahun 2020		Keberangkatan Tahun 2021	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	<i>Carnival</i>	7.000	6.990	8.000	6.435	8.500	6.250
2	<i>Apollo</i>	3.000	2.885	3.000	2.224	3.500	2.113

Sumber: PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa keberangkatan awak kapal tahun 2019 ke Carnival Cruise Line sebanyak 6.990 awak kapal, dan *Apollo Cruise Line* sebanyak 2.885 awak kapal, pada tahun 2020 keberangkatan awak kapal ke Carnival Cruise Line sebanyak 6.435 awak kapal, dan *Apollo Cruise Line* sebanyak 2.224 awak kapal, sedangkan pada tahun 2021 keberangkatan awak kapal ke Carnival Cruise Line sebanyak 6.250 awak kapal, dan *Apollo Cruise Line* sebanyak 2.113 awak kapal, terjadi penurunan jumlah keberangkatan setiap tahunnya, selain itu terdapat beberapa kandidat yang dipulangkan karena tidak memenuhi standar, serta dokumen kelautan yang terpending dikedutaan. Ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dalam mencapai target perusahaan belum tercapai dengan maksimal.

Menurut Mowday, Steers, dan Porter (2008) dalam Handoko (2020) menyatakan karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. kinerja juga dihasilkan dari komitmen kerja yang terdapat pada dirikaryawan, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Menurut Yusuf & Syarif (2018) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Sedangkan pendapat lain oleh Handoko (2020) komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Pada Sopiah (2018) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi. Komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau organisasi (Oemar, 2013).

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Potu, 2013). Dalam Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan/pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

Menurut Sumaatmadja dalam Kohar (2018) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi oleh budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sunyoto (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

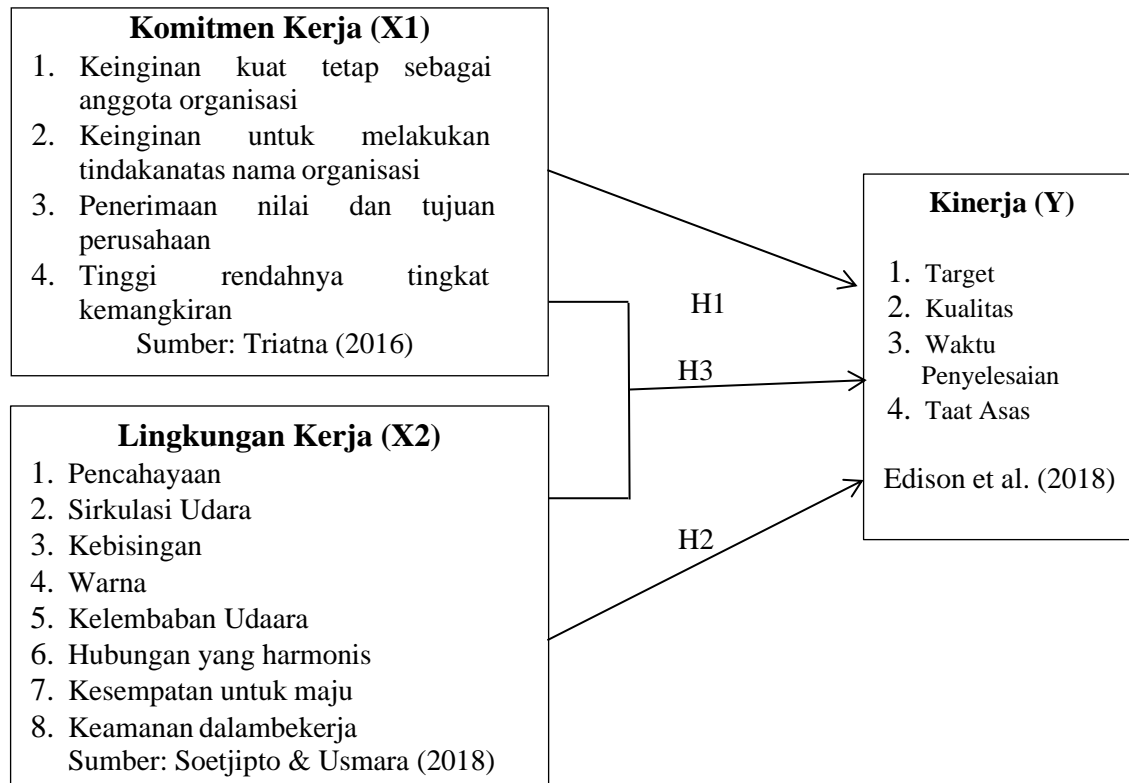
Penelitian yang didukung oleh Saleh et al. (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman et al. (2019) Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,1%. Variabel independen yang dominan adalah lingkungan kerja dengan pengaruh sebesar 51,4% dan komitmen organisasi pengaruh sebesar 25,8%.

Berdasarkan data yang diterima oleh peneliti pada saat melakukan penelitian, terdapat beberapa masalah yang terjadi pada aspek lingkungan kerja PT Cemerlang Tunggal Intikarsa yang kurang baik. Dimana ada beberapa fasilitas serta alat pendukung dalam bekerja tidak sesuai dengan seperti yang diharapkan. Sehingga dalam penelitian ini penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat".

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2017). Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntun penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian ini dilakukan pada PT Cemerlang Tunggal Intikarsa, Grand Slipi Tower Lantai 6, Jl. Jend. S. Parman Kav. 22 – 24, Slipi, Jakarta Barat. Populasi dan Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 Orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dimana pengambilan sampel dipilih secara acak atau random dari populasi yang ada dan dalam pengambilan sampel digunakan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Data Primer yaitu Observasi, sebar kuisioner, wawancara dan dokumentasi dan Data Sekunder yaitu studi kepustakaan. Teknik Analisis Data yaitu Uji Instrumen Data yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, kemudian di dilanjutkan dengan Uji Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa
- H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa
- H3: Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS Versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung > rtabel, maka instrumen valid
- 2) Jika nilai r hitung < rtabel, maka instrumen tidak valid

Adapun untuk menentukan nilai rtabel dicari dengan menggunakan rumus :
 $df = n - 2$; $df = 80 - 2$; $df = 78$ dan Nilai Sig = 5% = 0,05 maka $R_{tabel} = 0,219$

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Validitas
Komitmen Kerja	10	Valid
Lingkungan Kerja	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 2, bahwa variabel Komitmen Kerja sebanyak 10 pernyataan, Lingkungan Kerja adalah 10 pernyataan, dan Kinerja karyawan adalah 10 pernyataan. Dari ketiga variabel tersebut, semua pernyataan adalah dinyatakan valid karena semuanya memiliki bilangan r hitung yang lebih besar dari bilangan r-tabel 0.219 yang berarti valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017) “Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan “reliabel” atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Realibilitas
Komitmen Kerja (X1)	0.767	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.724	Reliabel
Kinerja (Y)	0.878	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada pengujian tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Pada tabel 5 menunjukkan hasil dari uji koefisien Korelasi yaitu :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	Tingkat Hubungan
Komitmen Kerja (X1)	0.577	Sedang
Lingkungan Kerja (X2)	0.607	Kuat
Kinerja (Y)	0.622	Kuat

Sumber : Data Diolah (2022)

Hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,577 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan berdasarkan hasil koefisien korelasi secara simultan antara Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 artinya mempunyai hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis (Uji T)

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai thitung < ttabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 6 Hasil Uji T Variabel Komitmen Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,850	3,722		5,065	,000
KOMITMEN KERJA	,577	,092	,577	6,244	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil uji t pada tabel 6 maka diperoleh nilai thitung > ttabel (6,244 > 1,664) hal itu juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,744	3,904		4,033	,000
LINGKUNGAN KERJA	,652	,097	,607	6,748	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil uji t diatas diperoleh nilai thitung > ttabel (6,748 > 1,664) hal itu juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Untuk pengujian variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Fhitung > Ftabel maka H₃ ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai Fhitung < Ftabel maka H₃ diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji F Variabel Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618,985	2	309,493	30,093	,000 ^b
	Residual	791,902	77	10,284		
	Total	1410,888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMITMEN KERJA

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} (30,093 > 3,12), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < sig. 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
			<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
Model	R	<i>R Square</i>		
1	,577 ^a	,333	,325	3,47284

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,333 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 33,3% sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (6,244 > 1,664) dengan nilai signifikansi ρ value < Sig 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mora et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila komitmen kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja.pada PT Mopoli Roya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (6,748 > 1,664) dengan nilai signifikansi ρ value < Sig 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Selarang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati et al. (2016) hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB , Hal ini dapat diartikan bahwa jika pendidikan semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula.

Pengaruh Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,439 atau sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (30,093 > 3,12), dengan nilai signifikansi ρ value < sig. 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komitmen kerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Adapum penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa Saleh et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat memberikan kesimpulan Secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat dan juga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Dengan demikian simultan variabel Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat bahwa sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2017). Labor productivity and competitiveness (A study: The comparison of Indonesian with ASEAN). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(6), 289–294.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Cetakan 2). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, R. T. (2020). *Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui kompensasi pada pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur*. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Analisis laporan keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kohar, K. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri (persero) tbk kantor cabang pembantu Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(2), 60–66.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Noviyanti, I., Fitria, J. R., & Asmalah, L. (2022). The effect of leadership and work motivation on employee performance in PT ISS Indonesia cleaning service division South Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 468–476.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65–76.

- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prabandewi, P. A., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gender terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6517–6547.
- Rivai, A. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja asn direktorat jaminan sosial UPPKH Kota Bekasi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rohman, O. O., DR, H., & SE, M. M. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda pusat)*. Perpustakaan FEB-Unpas Bandung.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32–44.
- Soetjipto, B. W., & Usmara, A. (2018). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.
- Sopiah. (2018). *Perilaku organisasional*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.