

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi tekanan untuk berubah, sehingga menuntut mereka untuk merespon agar dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Persaingan yang semakin ketat di lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk memeriksa kembali indikator kinerja perusahaannya. Jika sumber daya manusia dapat beroperasi secara efektif, maka perusahaan akan terus beroperasi secara efektif. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga kunci untuk menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga secara efektif dan dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Pada saat menjalankan operasionalnya perusahaan yang didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja karyawan di dalamnya juga akan senantiasa mengalami peningkatan (Kontasius, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Febriani, 2023). Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu menunjukkan keberpihakan kepada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan

menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan *et al.*, 2020). Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Mora, dkk. 2020). Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Agung Paper Klungkung, beberapa karyawan tidak memiliki komitmen kerja yang baik di dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Perusahaan juga tidak memberikan peningkatan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan terhadap para karyawannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung menjadi tidak optimal karena karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2021), Febriani (2023), Aulia (2021), Riono (2021) dan Widiari (2023) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian

yang dilakukan oleh Mora (2020), Baihaqi dan Saifudin (2021), dan Alam & Nursiam (2020) yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Firmansyah, 2021). Motivasi sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi (Putra, 2023). Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Krisnadiputra, 2022). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung ada beberapa pemberian motivasi kerja yaitu perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan motivasi finansial,

seperti *service* dan bonus, memberikan motivasi non finansial, seperti *outing* setiap akhir tahun, memberikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik, namun pada kenyataannya bahwa pemberian motivasi finansial dan non finansial yang diberikan seperti bonus karena lembur, dan *outing* setiap akhir tahun masih belum sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu masih ditemukannya *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Hustia (2021), Arisanti (2019), Anjani (2019) dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnadiputra (2022), Tanjung dan Manalu (2019), dan Nurusyifa (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin menurun.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Khotimah (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, temperatur, tata letak dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Santoso (2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Disamping itu , karyawan lebih menyukai bekerja dengan fasilitas yang memadai sehingga akan menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Permasalahan yang terjadi di CV. Agung Paper Klungkung dari lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara yang masih kurang baik dan pencahayaan yang masih kurang pada beberapa ruangan, serta ruangan kerja yang tidak terlalu luas yang dapat menimbulkan rasa yang tidak nyaman saat bekerja. Jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi niat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019), Sinambela (2022), Arianto & Kurniawan (2020), Sunarsi, dkk

(2020), dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019), Nurhuda (2020), dan Polakitang (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya lingkungan kerja suatu perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setiawati, 2022). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syaharudin, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Agung Paper Klungkung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor kertas rokok. Perusahaan ini beralamat di Banjar Sala, Aan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, CV. Agung Paper Klungkung dalam menjalankan operasional perusahaannya terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target perusahaan. Berikut disajikan data target dan realisasi penjualan pada CV. Agung Paper Klungkung tahun 2018-2022 yang dijelaskan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Penjualan CV. Agung Paper Klungkung pada Tahun 2018-2022

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2018	3.100.000.000	2.758.500.000	88,9%
2019	3.350.000.000	2.972.146.000	88,7%
2020	3.600.000.000	3.164.590.000	87,9%
2021	3.850.000.000	3.368.000.000	87,4%
2022	4.050.000.000	3.619.700.000	89,3%

Sumber: CV. Agung Paper Klungkung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan belum memenuhi target perusahaan dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Pada tahun 2018 realisasi penjualan tercapai sebesar 88,9 persen dari target yang ditentukan. Tahun 2019 realisasi penjualan hanya tercapai sebesar 88,7 persen dari target yang ditentukan perusahaan. Pada tahun 2020 realisasi penjualan tercapai sebesar 87,9 persen, tahun 2021 realisasi penjualan tercapai sebesar 87,4 persen, dan pada tahun 2022 persentase realisasi penjualan tercapai sebesar 89,3 persen. Realisasi penjualan yang tidak mencapai target disebabkan

oleh beberapa faktor yaitu komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan diatas dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Paper Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

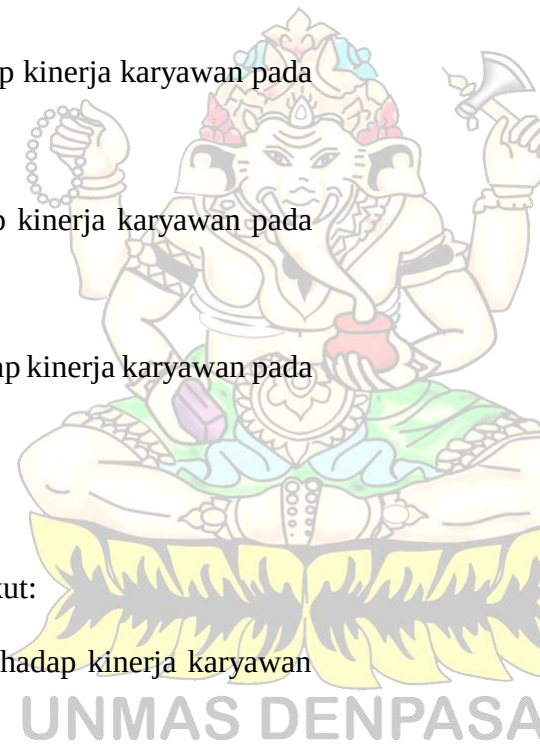
Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung?
- 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung.



1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.
- b) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

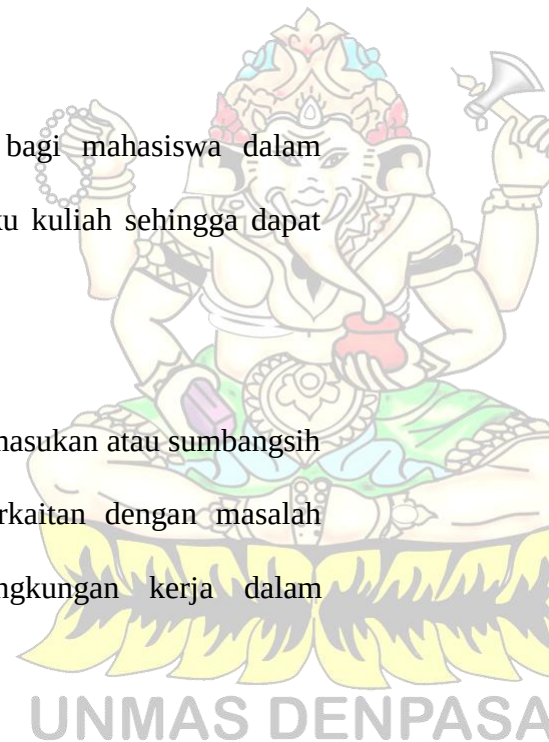
2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

- b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Setiap penelitian memerlukan landasan atau kejelasan berfikir dalam memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2019) landasan teori adalah dasar riset yang perlu ditegakkan agar penelitian memiliki dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Berdasarkan hal tersebut landasan teori pada penelitian adalah sebagai berikut.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah

seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, insentif dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan pentingnya suatu perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya.

Dengan pendekatan *goal setting theory*, sebuah kinerja yang baik serta maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan. Variabel komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Variabel motivasi kerja yaitu dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dalam perusahaan. Oleh karena itu, motivasi yang dimiliki karyawan akan dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Variabel lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila faktor – faktor tersebut secara baik diterapkan dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan maksimal.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang

dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

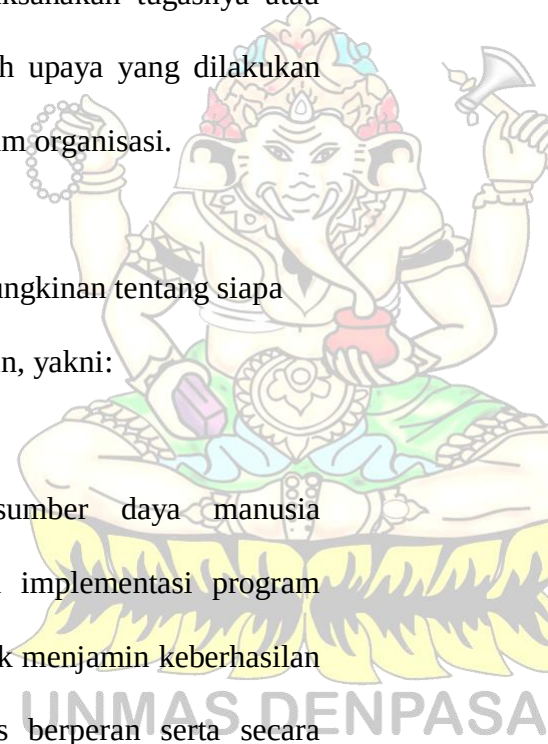
Menurut Purnaya (2019) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

a) Atasan Langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajemen lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perpektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun pegawai itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Dalam kenyataanya, karena



kecenderungannya untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi pegawai.

c) Rekan Kerja

Karena rekan kerja memiliki kontrak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling valid.

d) Penilaian Kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang mempengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontaskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi pegawai.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c) Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:



- a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.



2.1.3 Komitmen Kerja

2) Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Febriani, 2023). Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan *et al.*, 2020). Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Mora 2020). Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah perilaku karyawan yang memihak organisasi apabila sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi sehingga hal tersebut akan menjadi faktor pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Hasibuan (2017) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b) Faktor Aturan

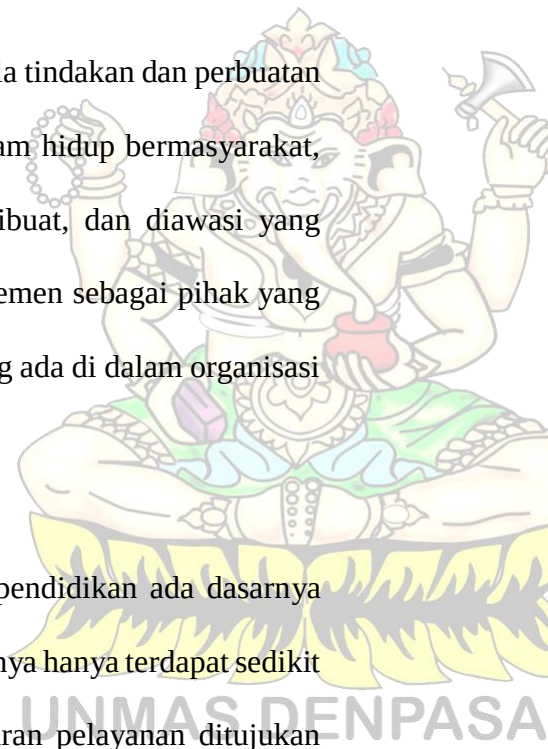
Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi



baik dalam bentuk uang.

e) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f) Faktor Sarana

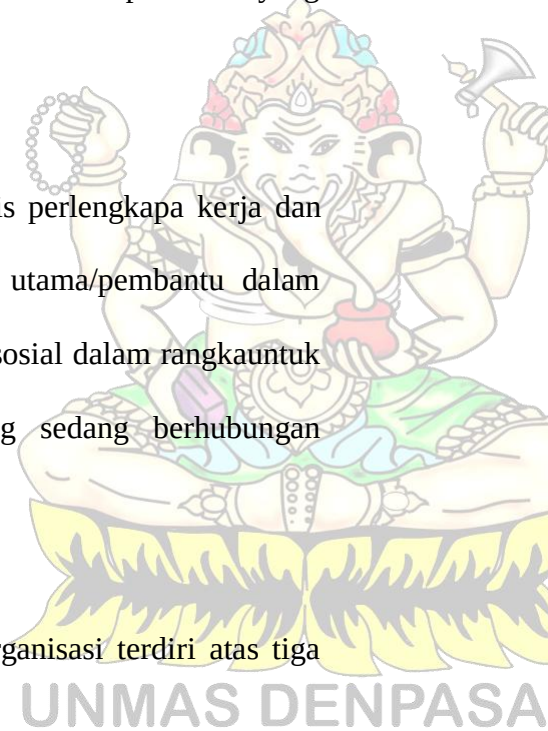
Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

4) Indikator Komitmen Kerja

Menurut Robbins (2019:108) komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator yaitu:

a) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik



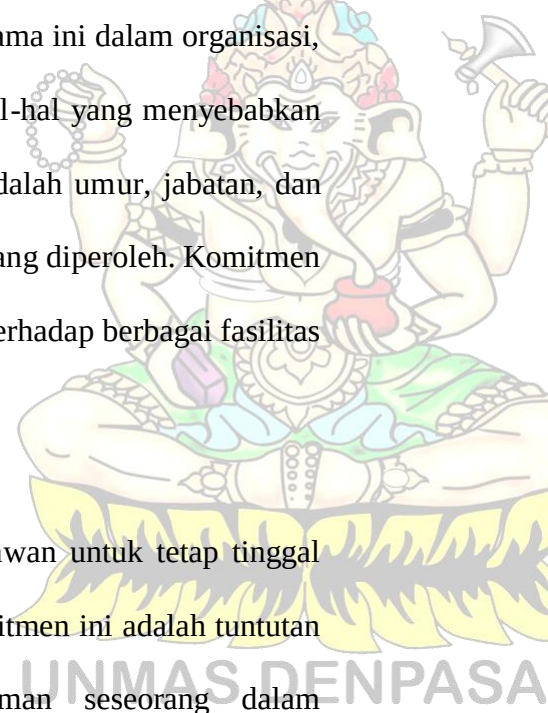
individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b) Komitmen Kelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c) Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.



2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Adha (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2) Tujuan Motivasi Kerja

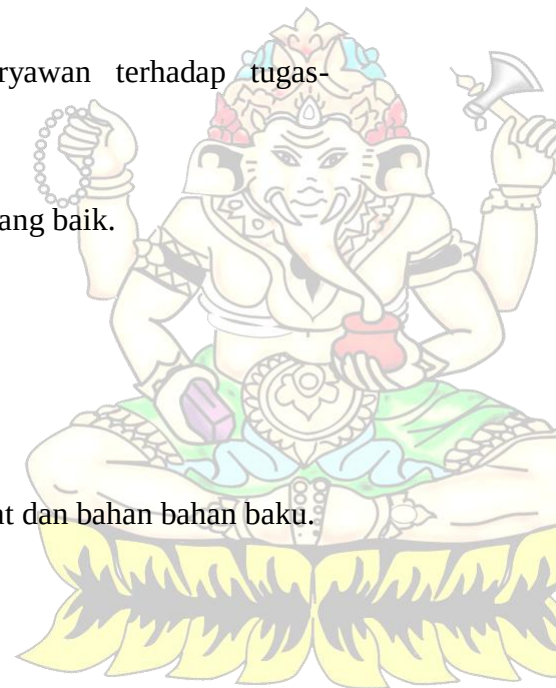
Menurut (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Mengefektikan pengadaan karyawan.
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j) Meningkatkan kinerja karyawan.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
- l) Meningkatkan kinerja karyawan.

3) Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor:

- a) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan karyawan di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.



- b) Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

a) Balas jasa

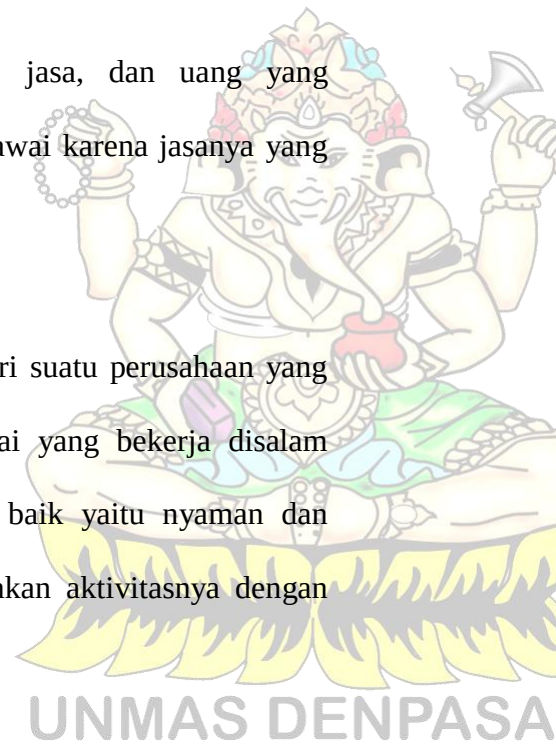
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.



d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

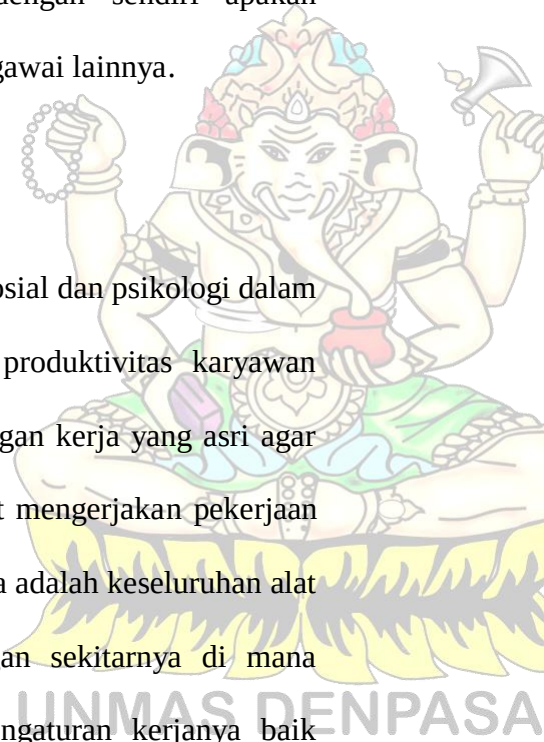
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang asri agar semua karyawan merasa betah dan nyaman saat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Hustia (2020).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan Kusmiyatun & Sonny (2021). Sedangkan menurut Pranitasari (2020), menjelaskan lingkungan kerja



merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman dan aman supaya para karyawan di saat melakukan pekerjaannya bisa mengerjakan dengan produktif kalau lingkungan kerja yang bersih tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Yanuari (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

a) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Penerangan dalam hal



ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

d) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

e) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:60) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

a) Perlengkapan Kerja

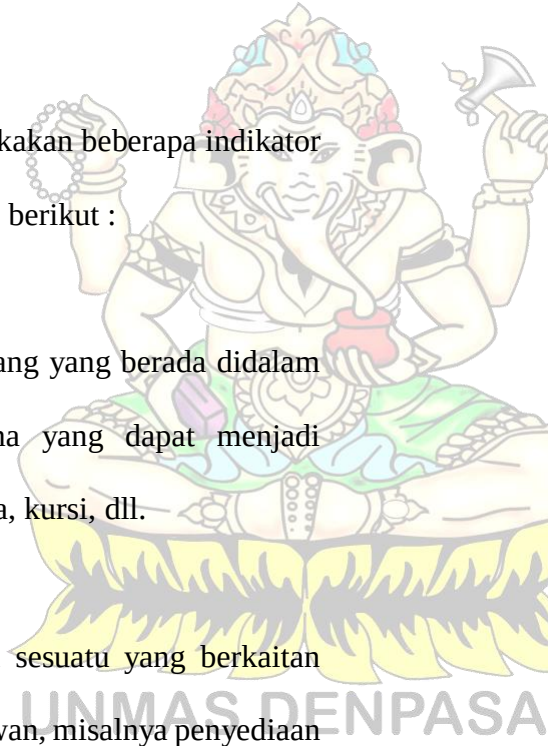
Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan, seperti komputer, meja, kursi, dll.

b) Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

c) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.



d) Hubungan Personal

Hubungan persona adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat dasar penelitian ini, maka dilakukan analisis terhadap penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dasar teori dan variabel yang digunakan, sehingga dapat memperkuat penelitian ini. Berikut ini perbandingan historis penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Darmawan (2021) dengan judul “Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, tahun penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2023) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Human Relation Dan Karakteristik Individu

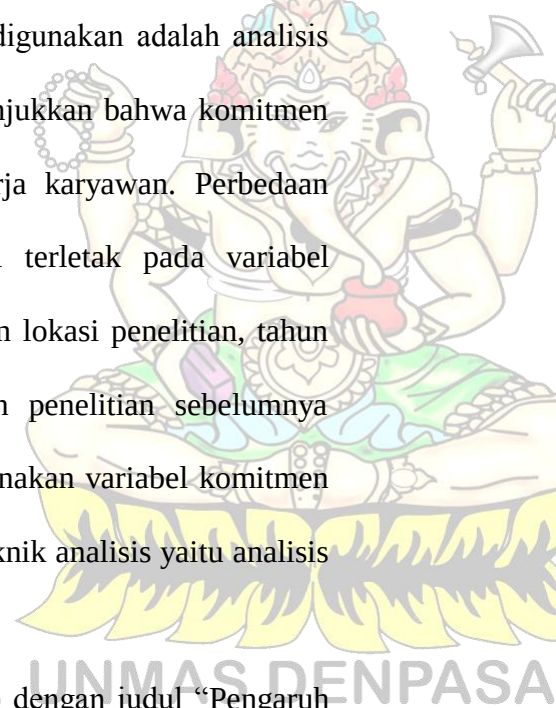
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remiten Indonesia Kuta, Badung”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Widiari (2023) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki Di Kabupaten Gianyar”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

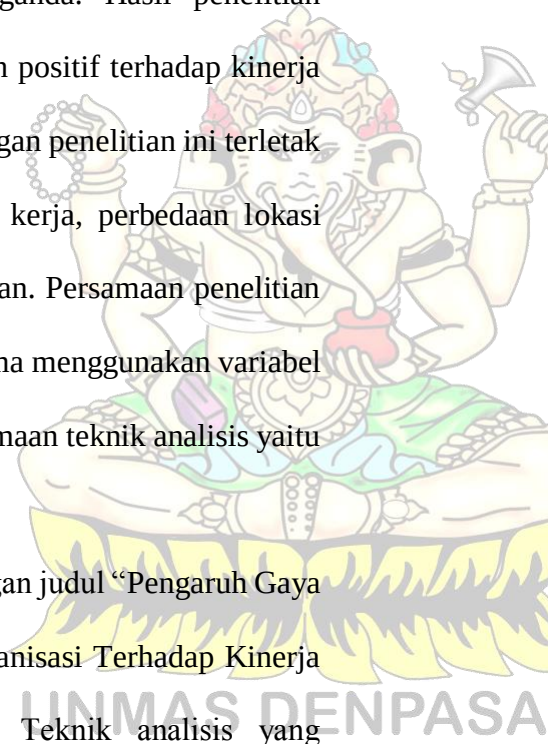
menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, tahun penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, tahun penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak



pada variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, tahun penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, tahun penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Residence Seminyak Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya



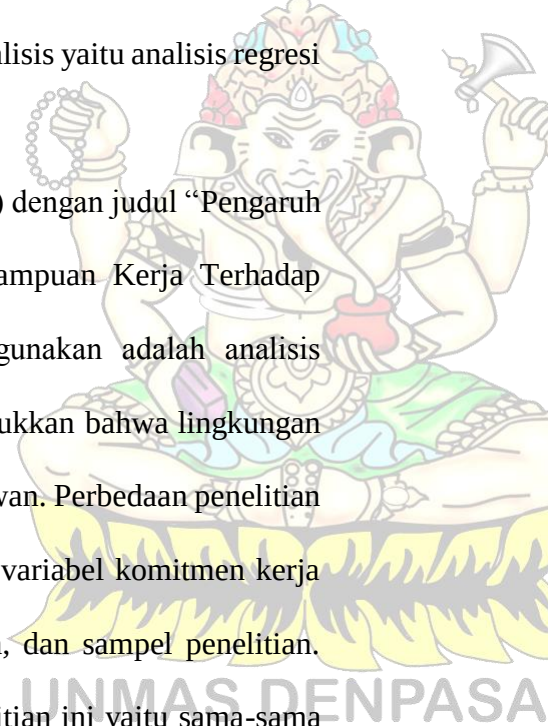
dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan lingkungan kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan motivasi kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan motivasi kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear



berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan motivasi kerja, perbedaan lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta persamaan teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020) dengan judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan motivasi kerja, perbedaan teknik analisis data, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul “Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan motivasi kerja, perbedaan teknik analisis data, lokasi penelitian, dan

sampel penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

