

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus pada CV. Mitra Tani Farm di Ciampea Bogor

Sri Harini, Erni Yuningsih, Mita Susilawati
Universitas Djuanda Bogor, Indonesia
E-mail: mitafarizi29@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis yang kompleks menuntut sumber daya manusia (SDM) berkualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif dari 51 karyawan CV. Mitra Tani Farm. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Sobel mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi terbukti efektif sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja serta motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. **Kata Kunci:** lingkungan kerja fisik; motivasi; komitmen organisasi; kinerja karyawan.

ABSTRACT

The development of the complex business world demands quality human resources (HR) to improve company performance. This study aims to analyze the effect of physical work environment and motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The method used is a descriptive and verification approach with quantitative data from 51 employees of CV. Mitra Tani Farm. Data collection was carried out through questionnaires and path analysis. The results of the study indicate that the physical work environment and motivation have a positive and significant effect on organizational commitment. In addition, organizational commitment also has a positive and significant effect on employee performance. The Sobel test indicates that organizational commitment is able to mediate the effect of the physical work environment and motivation on employee performance. The conclusion of this study is that the physical work environment and motivation simultaneously and partially have a positive effect on organizational commitment and employee performance. Organizational commitment has proven effective as a mediator in the relationship between the physical work environment and motivation on employee performance. Therefore, companies must pay attention to and improve the work environment and employee motivation to achieve optimal performance.

Keywords: *physical work environment; motivation; organizational commitment; employee performance.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang terus berkembang dan semakin kompleks mengakibatkan perlu adanya potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dalam skala global. Memiliki SDM berkualitas akan menjadi salah satu kunci dari keberhasilan perusahaan, bahkan dengan daya saing tinggi akan membuat SDM siap dengan tantangan arus globalisasi dan mampu membuat perusahaan memanfaatkan peluang sebaik-baiknya. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi salah satu elemen utama dan terpenting yang harus dikelola demi tercapainya target dan terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya dan aset berharga bagi perusahaan karena mempunyai kemampuan, tenaga dan bakat serta kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dengan baik setiap program-program yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia karena hal tersebut akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Rakhmawati et al., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat dikatakan baik jika kinerja itu optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Kualitas kerja maksudnya karyawan memenuhi persyaratan tertentu dalam perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut, indikator dari kualitas kerja meliputi melakukan pekerjaan sesuai standar, ketelitian dalam bekerja dan pengetahuan. Selanjutnya kuantitas kinerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, indikator dari kuantitas kerja meliputi tingkat pencapaian kinerja, penyelesaian pekerjaan dan target pekerjaan. Adapun ketepatan waktu maksudnya pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, indikator dari ketepatan waktu meliputi pemanfaatan waktu, penyelesaian waktu pekerjaan dan disiplin waktu (Bangun, 2012).

Sejalan dengan perkembangan globalisasi, perubahan-perubahan manajemen organisasi, dan kebutuhan hidup yang semakin meningkat serta berbagai persoalan lainnya menuntut adanya kemampuan dari para SDM untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan fisik maupun non fisik. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada (Robbins, 2012). Secara garis besar lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja fisik, yaitu dimensi lingkungan kerja yang

langsung berhubungan dengan karyawan dan dimensi lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia (Sedarmayanti, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal pada diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Motivasi merupakan salah satu alasan utama manusia dalam berperilaku, oleh karena itu haruslah dipahami apa motivasi seseorang dalam bekerja agar mereka bergerak sesuai dengan harapan (Hasibuan, 2017). Dunia kerja, motivasi merupakan situasi diri individu dapat menggerakkan harapan agar dapat mencapai suatu tujuan dalam diri individu. Apabila individu sudah termotivasi, maka hasil dari suatu pekerjaan tersebut akan memuaskan.

Mc. Clelland menyebutkan bahwa motivasi terbagi dalam tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan berusaha keras untuk berhasil, indikator dari kebutuhan akan prestasi meliputi kemampuan dan kreativitas. Selanjutnya kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku dalam satu cara sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, indikator dari kebutuhan akan kekuasaan meliputi aktualisasi diri dan kekuasaan. Adapun kebutuhan akan berafiliasi adalah keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab, indikator dari kebutuhan akan berafiliasi meliputi gairah kerja dan interaksi dengan orang lain (Hasibuan, 2014).

Ada berbagai faktor-faktor yang menjadikan seseorang untuk tetap komitmen dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi yang dijalaninya. Menurut Porter dan Steers komitmen organisasi meliputi karakteristik personal atau pribadi, karakteristik pekerjaan atau peranan, karakteristik struktural, sifat dan pengalaman kerja. Karakteristik personal atau pribadi berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, dan jenis kelamin anggotanya (Luthans, 2018). Karakteristik pekerjaan atau peranan berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi (Budi et al., 2016). Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja. Sifat dan pengalaman kerja, merupakan keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan anggota di organisasi, persepsi terhadap rekan kerja, dan persepsi terhadap perilaku atasan. Bilamana anggota merasakan adanya pengalaman tersebut di organisasi, maka anggota akan mudah untuk lebih komitmen terhadap organisasi (Priansa, 2018).

Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi (Norianggono, 2014). Indikator komitmen afektif, yaitu: rasa percaya terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kepentingan organisasi. Kemudian komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Indikator komitmen berkelanjutan, yaitu: keinginan bertahan dalam organisasi dan tidak nyaman meninggalkan organisasi. Selanjutnya komitmen normatif, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Indikator komitmen normatif, yaitu: kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi (Busro, 2018).

CV. Mitra Tani *Farm* (MT *Farm*) merupakan perusahaan yang terletak di Jalan Manunggal 51 Nomor 39 RT/RW 04/05, Desa Tegal Waru, Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor. Perusahaan ini dirintis pada tahun 2002 oleh beberapa alumni dari Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor (IPB), kemudian disahkan pada tahun 2004. Pada awalnya, MT *Farm* hanya fokus di bidang peternakan pembibitan, penggemukan dan penjualan domba dan kambing saja. Namun, seiring berjalannya waktu dan meningkatnya kebutuhan pasar, maka MT *Farm* semakin berkembang usahanya. MT *Farm* mempunyai lima bidang usaha, yaitu: Kandang pusat, Salamah Aqiqah, Pengalengan, *Farmer Store*, dan Waru *Farm Land* (WFL). Perkembangan tersebut mendorong MT *Farm* untuk terus berusaha dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Seperti halnya perusahaan pada umumnya, MT *Farm* pun mempunyai target kinerja. MT *Farm* menetapkan target capaian kinerja karyawan setiap bulannya sesuai dengan kesepakatan pada rapat tahunan perusahaan, namun target tersebut belum dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan pada MT *Farm* masih kurang baik. Berikut ini adalah rata-rata capaian kinerja karyawan setiap bulannya tercermin pada Tabel 1 Capaian Kinerja Karyawan Bulan Januari-Juli Tahun 2021 CV. Mitra Tani *Farm*:

Tabel 1. Capaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Juli Tahun 2021

Divisi	Bulan (%)							Rata-rata Keseluruhan (%)	Keterangan
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli		
Kantor Pusat	48.8	61.65	61.35	61.81	57.18	53.96	50.24	56.43	Di Bawah Rata-Rata
Kandang	72.84	91.75	84.39	81.84	93.52	40.96	57.09	74.63	Rata-Rata
Salamah Aqiqah	42.8	57.97	55.39	52.59	61.07	76.85	77.41	60.58	Di Bawah Rata-Rata
Pengalengan	58.11	60.95	79.05	60.53	53.58	86.87	85.62	69.24	Di Bawah Rata-Rata
<i>Farmer Store</i>	37.67	39.65	71.69	41.74	58.92	48.16	54.81	50.38	Di Bawah Rata-Rata
Waru <i>Farm Land</i>	23.72	70.18	72.15	70.92	78.05	73.94	6.37	56.48	Di Bawah Rata-Rata
Rata-Rata	47.32	63.69	70.67	61.57	67.05	63.46	55.26	61.29	Di Bawah Rata-Rata

Sumber : CV. Mitra Tani *Farm*, 2021

Data capaian kinerja di atas, diperoleh dari *human capital*. *Human capital* merupakan salah satu posisi pada MT *Farm* yang bertugas meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin dengan pengelolaan SDM yang lebih efektif, efisien, dan profesional. Berdasarkan wawancara dengan *human capital*, yang dilakukan pada tanggal 13 Desember tahun 2022 bahwa nilai capaian kinerja ini diperoleh dari sistem informasi kinerja karyawan yang telah terkomputerisasi, dimana setiap harinya *human capital* memasukan data yang berisi kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan, pencapaian target harian, dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Setiap divisi memiliki target yang berbeda dengan divisi lainnya, sehingga nilai capaian kinerja setiap divisinya berbeda sesuai dengan perolehan target yang telah dicapai setiap divisinya.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa capaian kinerja karyawan pada bulan Januari sampai dengan Juli tahun 2021 mengalami fluktuasi. Kinerja paling rendah berada pada bulan Januari, yaitu hanya memperoleh nilai sebesar 47,32%, berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Capital* hal tersebut terjadi karena karyawan baru mulai

beradaptasi dengan perubahan target dan tugas yang berbeda dibanding tahun sebelumnya. Adapun kinerja paling tinggi berada pada bulan Maret, dengan nilai yang diperoleh sebesar 70,67%, hal tersebut karena karyawan sudah paham dan terbiasa dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Kriteria nilai yang diberikan kepada para karyawan MT *Farm* yaitu, 0- 69,99 dengan predikat di bawah rata-rata, 70-89,9 dengan predikat rata-rata, 90-99,99 dengan predikat di atas rata-rata, dan 100% dengan predikat superstar. Berdasarkan kriteria ini, maka hanya divisi kandang yang yang capaian kerjanya berada pada predikat rata-rata dengan nilai 74,63%, adapun divisi lainnya berada pada predikat dibawah rata-rata karena nilai capaian kerjanya dibawah 70%. Jika dilihat berdasarkan bulan, maka hanya bulan Maret yang yang capaian kerjanya berada pada predikat rata-rata dengan nilai 70,67%, adapun selain bulan Maret berada pada predikat dibawah rata-rata.

Selanjutnya secara rata-rata keseluruhan, capaian kinerja karyawan MT *Farm* memperoleh nilai sebesar 61,29% dengan predikat di bawah rata-rata. Dalam hal ini, MT *Farm* menetapkan target kinerja sebesar 90%. Artinya, kinerja karyawan masih belum mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa masih ada berbagai permasalahan pada karyawan baik secara internal maupun eksternal sehingga kinerja tidak bisa dicapai secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat mendukung karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja tanpa rasa nyaman dan tenang membuat suasana menjadi tidak kondusif sehingga karyawan merasa terganggu dan mengakibatkan kinerja kurang optimal. Berikut Tabel 2 Sarana dan Prasarana CV. Mitra Tani *Farm* 2021:

Tabel 2. Sarana dan Prasarana CV. Mitra Tani Farm 2021

No	Keterangan	Kebutuhan	Ketersediaan	Kondisi		Ketidaktersediaan
				Baik	Butuh Perbaikan	
1	Kantor	4	4	4	-	-
2	Meja	12	12	12	-	-
3	Kursi	20	20	20	-	-
4	Rak Dokumentasi	2	2	2	-	-
5	Gudang penyimpanan barang	5	5	3	2	-
6	Komputer	12	4	4	-	8
7	Printer	4	2	1	1	2
8	Air Conditioner (AC)	4	2	1	1	2
9	Lampu	42	42	42	-	-
10	Brankas	1	1	1	-	-
11	Wifi	1	1	1	-	-
12	Parkiran	2	2	2	-	-
13	Mushola	1	1	-	1	-
14	Dapur	1	1	1	-	-
14	Toilet	4	3	2	1	1
15	Kendaraan Operasional	3	2	2	-	1

Sumber: CV. Mitra Tani Farm, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa masih terdapat sarana dan prasarana yang butuh perbaikan dan belum memenuhi kebutuhan operasional karyawan. Sarana dan prasarana yang membutuhkan perbaikan yaitu, dua gudang penyimpanan barang, satu printer, satu *Air Conditioner* (AC), satu mushola, dan satu toilet. Adapun kebutuhan yang belum tersedia yaitu, delapan komputer, dua *printer*, dua *Air Conditioner* (AC), satu toilet dan satu kendaraan umum. Ketidaktersediaan komputer mengharuskan karyawan untuk membawa laptop pribadinya untuk mengerjakan kegiatan operasional perusahaan, adapun ketidaktersediaan *printer* membuat karyawan harus mendatangi kantor utama jika ada keperluan *print* berkas atau dokumen. Ketidaktersediaan *Air Conditioner* (AC) membuat karyawan harus membuka jendela atau pintu ketika cuaca mulai panas. Kemudian ketidaktersediaan toilet membuat karyawan harus mendatangi kantor lain yang terdapat toilet. Selanjutnya ketidaktersediaan kendaraan operasional kadang membuat karyawan harus menggunakan kendaraan milik *owner* untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra penelitian mengenai lingkungann kerja fisik dan non fisik yang disebarkan kepada 15 karyawan MT *Farm* pada tanggal 23 Januari tahun 2022 , dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik perusahaan sebagaimana pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Tanggapan Karyawan Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan Tahun 2021

No	Indikator	Baik		Cukup Baik		Kurang Baik	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Ruangan kerja	8	53.33	4	26.67	3	20.00
2	Peralatan kerja	0	0.00	8	53.33	7	46.67
3	Sirkulasi	4	26.67	8	53.33	3	20.00
4	Kebisingan	4	26.67	9	60.00	2	33.33
5	Keamanan	3	20.00	12	80.00	0	0.00
Rata-rata		3.8	25.33	8.2	54.67	3	20.00

Sumber : CV. Mitra Tani *Farm*, 2021

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebesar 25,33% karyawan merasa lingkungan kerja fisik perusahaan baik, kemudian sebesar 54,67% karyawan merasa lingkungan kerja fisik perusahaan cukup baik, sedangkan 20,00% karyawan merasa lingkungan kerja fisik perusahaan kurang baik. Data tersebut menandakan bahwa tiga dari 15 karyawan kurang puas dan kurang nyaman terhadap lingkungan kerja fisik perusahaan, hal ini sesuai dengan Tabel 2 yang mana beberapa sarana dan prasarana kurang memadai, sehingga terdapat karyawan yang menganggap lingkungan kerja fisik perusahaan kurang baik. Jika masalah ini dibiarkan terus-menerus maka akan membuat karyawan kurang optimal dalam melaksanakan kinerjanya.

Tabel 4. Tanggapan Karyawan Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Perusahaan Tahun 2021

No	Keterangan	Baik		Cukup Baik		Kurang Baik	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Hubungan dengan atasan	10	73.33	5	26.67	0	0
2	Hubungan dengan rekan kerja	8	66.67	7	33.33	0	0.00
3	Hubungan dengan bawahan	13	86.67	2	13.33	0	0.00
Rata-rata		10.33	68.89	4.67	31.11	0.00	0.00

Sumber: CV. Mitra Tani *Farm*, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa sebesar 68,89% karyawan menyatakan kondisi lingkungan kerja non fisik perusahaan baik, sedangkan sebesar 31,11% karyawan menyatakan kondisi lingkungan kerja non fisik perusahaan cukup baik. Data tanggapan terkait lingkungan non fisik tersebut menandakan bahwa tidak ada masalah terkait lingkungan non fisik perusahaan, karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan non fisiknya. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi nyaman pada lingkungan kerja non fisik ini agar kinerja karyawan tidak mudah menurun. Lingkungan kerja non fisik yang baik tetap tidak akan membuat kinerja optimal jika lingkungan kerja fisiknya kurang baik. oleh sebab itu MT *Farm* harus memperhatikan lingkungan kerja sebaik-baiknya, fisik maupun non fisik.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor penting dalam kinerja yaitu motivasi. 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 atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017). Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin, sehingga kinerja optimal yang diharapkan dapat terwujud. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang merupakan perwujudan dari gairah kerja. Adapun tingkat kehadiran karyawan pada MT *Farm* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Januari-September Tahun 2021

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
Januari	85.32	14.68
Februari	90.31	9.69
Maret	90.16	9.84
April	91.62	8.38
Mei	92.24	7.76
Juni	91.03	8.97
Juli	89.99	10.01
Agustus	91.05	8.95
September	87.05	12.95
Rata Rata	89.86	10.14

Sumber : CV. Mitra Tani *Farm*, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas, tingkat kehadiran karyawan selama bulan Januari sampai dengan September mengalami fluktuasi. Tingkat kehadiran paling rendah berada pada bulan Januari, yaitu sebesar 85,32% sedangkan tingkat kehadiran paling tinggi berada pada bulan Mei, yaitu sebesar 92,24%. Rata-rata tingkat kehadiran karyawan CV. Mitra Tani *Farm* selama bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2021 yaitu 89,86% dengan tingkat ketidakhadiran 10,14%. Menurut Flippo tingkat maksimum ketidakhadiran yaitu 3%, apabila ketidakhadiran karyawan di suatu perusahaan melebihi 3% maka dapat dikatakan tinggi (Sudarmono & Sugeng, 2011). Dari pendapat ini kita ketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan MT *Farm* dikategorikan tinggi karena lebih dari 3%, yaitu sebesar 10,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi kurangnya motivasi karyawan MT *Farm*, oleh sebab itu MT *Farm* harus lebih baik lagi dalam memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Lingkungan kerja dan motivasi yang baik dapat mendorong komitmen organisasi karyawan. Seperti halnya perusahaan pada umumnya, MT *Farm* pun berharap memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya (Akhyadi, 2015). Karyawan demikian diharapkan dapat ikut serta memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin tercapai bisa terwujud. Mereka akan bekerja secara optimal dengan mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya. Komitmen karyawan dapat dilihat dari keinginan mereka dalam mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Berikut ini Tabel 6 data *Labour Turnover CV. Mitra Tani Farm* tahun 2021:

Tabel 6. Data *Labour Turnover CV. Mitra Tani Farm* Tahun 2021

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari	-	-	53
Februari	-	1	52
Maret	-	2	50
April	1	-	51
Mei	-	-	51
Juni	3	-	54
Juli	5	2	57
Agustus	-	1	56
September	-	2	54
Oktober	2	-	56
November	-	4	52
Desember	-	5	47
Jumlah Karyawan Masuk			11
Jumlah Karyawan Keluar			17
Jumlah Karyawan Awal Tahun			53
Jumlah Karyawan Akhir Tahun			47
Tingkat Perputaran Karyawan			12%

Sumber : CV. Mitra Tani *Farm*, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa pada awal tahun 2021 jumlah karyawan pada MT *Farm* berjumlah 53 orang, kemudian jumlah karyawan masuk berjumlah 11 orang dan jumlah karyawan keluar berjumlah 17 orang, sehingga jumlah karyawan akhir tahun berjumlah 47 orang. Berdasarkan data tersebut tingkat *labour turnover* pada MT *Farm* berjumlah 12%. Tingkat *turnover rate* di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10% (Mardiana et al., 2014). Dari pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa *labour turnover* pada MT *Farm* terbilang tinggi karena lebih dari 10%, yaitu sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya indikasi kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja, sehingga MT *Farm* perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menguatkan komitmen para karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Tani *Farm*, serta mengidentifikasi peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan

untuk memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi.

Manfaat dari penelitian ini mencakup beberapa aspek. Bagi perusahaan, hasil penelitian memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bagi karyawan, penelitian ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam mendukung kinerja mereka. Sementara itu, bagi peneliti, penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

Implikasi dari penelitian ini bersifat praktis, teoritis, dan sosial. Secara praktis, hasil penelitian dapat diimplementasikan dalam kebijakan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan program motivasi yang efektif. Secara teoritis, penelitian ini menambah literatur akademik mengenai hubungan antara faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, serta peran komitmen organisasi. Dari perspektif sosial, penelitian ini mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi serta kinerja karyawan CV. Mitra Tani Farm, yang terletak di Jalan Manunggal 51 Nomor 39 RT/RW 04/05, Desa Tegal Waru, Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor. Desain Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Adapun penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2019).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik: Mengukur aspek-aspek seperti kenyamanan ruang kerja, kebisingan, dan fasilitas yang tersedia.
2. Motivasi: Menggunakan skala Likert untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kebutuhan akan prestasi dan penghargaan.
3. Komitmen Organisasi: Mengukur tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi melalui pertanyaan yang berkaitan dengan loyalitas dan identifikasi dengan tujuan perusahaan.
4. Kinerja Karyawan: Menilai kinerja melalui indikator-indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Kuesioner ini disebarakan kepada seluruh karyawan CV. Mitra Tani Farm dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Sudaryo et al., 2019).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan *scoring* (Sugiyono, 2019). Dalam menentukan analisis data, data yang akurat dan dapat dipercaya sangat dibutuhkan untuk dapat dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan 2 kali uji F, yaitu untuk persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji F persamaan pertama digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Uji-F pada persamaan pertama dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan Pertama

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	483.911	2	241.956	36.895	.000 ^b
Residual	314.785	48	6.558		
Total	798.696	50			

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan nilai F_{hitung} pada Tabel tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 36,895 sedangkan berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df_1 = (3-1=2)$ dan $df_2 = (51-2-1=48)$ sebesar 3,190. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($36,895 > 3,190$) dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2013), Cahya (2018) dan Caterin (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun Uji F persamaan kedua digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Uji-F persamaan kedua dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F Persamaan Kedua

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	812.291	3	270.764	75.404	.000 ^b
Residual	168.769	47	3.591		
Total	981.061	50			

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan nilai F_{hitung} pada Tabel tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 75,404 sedangkan berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df_1 = (4-1=3)$ dan $df_2 = N-K$ ($51-3-1=47$) sebesar 2,802. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($75,404 > 2,802$) dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019),

Marsonta (2016) dan Rahel (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji F

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap komitmen organisasi	$36,895 > 3,190$ $0,000 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	$75,404 > 2,802$ $0,000 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber : Data diolah, 2022.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini dilakukan 2 kali uji t, yaitu untuk persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji t persamaan pertama digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasi. Berikut hasil uji t persamaan pertama:

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan Pertama

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1(Constant)	6.038	2.231		2.707.009
Lingkungan Kerja Fisik	.447	.125	.430	3.582.001
Motivasi	.400	.113	.425	3.544.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah, 2022.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi, Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \rho_{YX_1} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi

$H_a: \rho_{YX_1} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,582 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $51-2-1 = 48$ sebesar 2,011. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,582 > 2,011$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdhaus (2017), Syahdan (2016) dan Wijayanto (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Panggabean et al., 2021).

Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : $\rho_{YX_2} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi

Ha : $\rho_{YX_2} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi

Dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,544 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $51-2-1 = 48$ sebesar 2,011. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,544 > 2,011$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania (2013), Purnama (2016) dan Miftachudin (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Tambunan, n.d.).

Adapun Uji t persamaan kedua digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji-t, dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji t Persamaan Kedua

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.427	1.772		.811	.811
Lingkungan Kerja Fisik	.214	.104	.186	2.059	.045
Motivasi	.587	.094	.562	6.248	.000
Komitmen Organisasi	.286	.107	.258	2.678	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya berikut:

Ho : $\rho_{ZX_1} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Ha : $\rho_{ZX_1} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,059 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $51-3-1 = 47$ sebesar 2,011. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,059 > 2,011$) dengan signifikansi sebesar $0,045 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Romando dan Hasan (2021), Devika (2021) dan Harini (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya berikut:

$H_0 : \rho_{ZX_2} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho_{ZX_2} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,248 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $51-3-1 = 47$ sebesar 2,011. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,248 > 2,011$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Solihatun (2021), Sudarso (2020) dan Ma'ruf (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) (Siagian, 2023).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya berikut:

$H_0 : \rho_{ZY} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho_{ZY} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,678 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $51-3-1 = 47$ sebesar 2,011. Sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,678 > 2,011$) dengan signifikansi sebesar $0,010 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016), Ginanjar dan Berliana (2021) dan Catur (2020) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Uji t

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi	$3,582 > 2,011$ $0,001 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi	$3,544 > 2,011$ $0,001 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	$2,059 > 2,011$ $0,045 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan	$6,248 > 2,011$ $0,001 > 0,05$	H_0 ditolak H_a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

	komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan					
5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan	2,678 > 2,011	0,001 > 0,05	H ₀ ditolak H _a diterima	Berpengaruh positif dan signifikan	
	komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan					

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Untuk melihat pengaruh mediasi maka ditunjukkan dengan perkalian koefisien signifikan atau tidak dengan menggunakan uji Sobel test (Ghozali, 2013:255).

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak dapat diuji dengan menggunakan rumus uji Sobel sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

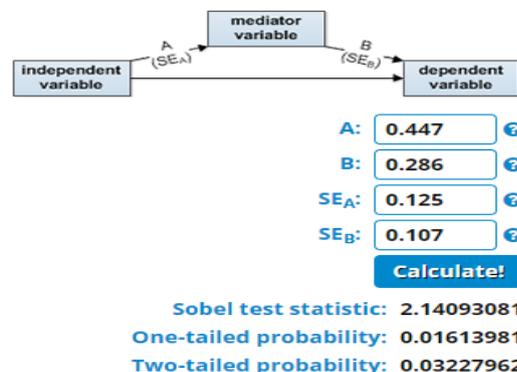
$$Z = \frac{0,447 \times 0,286}{\sqrt{(0,286^2 \cdot 0,125^2) + (0,447^2 \cdot 0,107^2)}}$$

$$Z = \frac{0,127842}{\sqrt{0,003565676}}$$

$$Z = \frac{0,127842}{0,059713279}$$

$$Z = 2,14$$

Untuk membuktikan perhitungan di atas, berikut adalah hasil perhitungan dari *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*:



Gambar 1. Hasil Calculate Sobel Test Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: *Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 2,14 dengan nilai signifikansi 0,016. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2,14 > 1,96$) membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017), Azikin (2019) dan Quthni (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak dapat diuji dengan menggunakan rumus uji Sobel sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}}$$

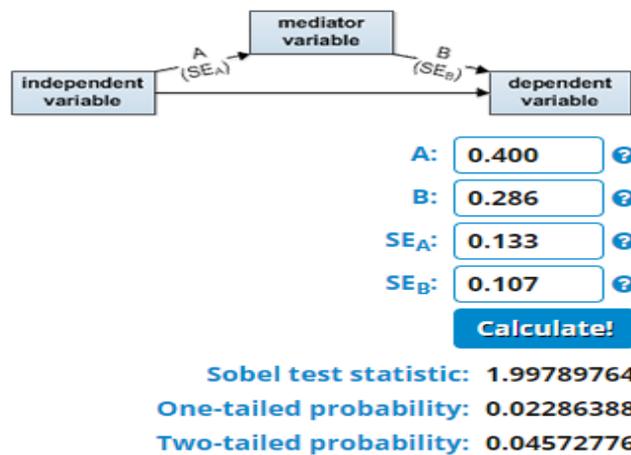
$$Z = \frac{0,400 \times 0,286}{\sqrt{(0,286^2 \cdot 0,133^2) + (0,400^2 \cdot 0,107^2)}}$$

$$Z = \frac{0,1144}{\sqrt{0,003278729}}$$

$$Z = \frac{0,127842}{0,057260191}$$

$$Z = 1,99$$

Untuk membuktikan perhitungan di atas, berikut adalah hasil perhitungan dari *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*:



Gambar 2. Hasil Calculate Sobel Test Variabel Motivasi

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 1,99 dengan nilai signifikansi 0,029. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($1,99 > 1,96$) membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017), Azikin (2019) dan Quthni (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Latif (2018), Aryanti (2019) dan Lestya (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Rekapitulasi Hasil Uji Sobel

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	2,14 > 1,96	Terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh melalui komitmen organisasi

2	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	1,99 > 1,96	Terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh melalui komitmen organisasi
---	---	-------------	---------------------------	---

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan rekapitulasi dari masing-masing uji F, uji t dan uji Sobel, selanjutnya akan dijelaskan rekapitulasi dari keseluruhan uji hipotesis sebagaimana tercantum pada Tabel 3. 36 dibawah ini:

Tabel 14. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi	3,582 > 2,011	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi	3,544 > 2,011	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap komitmen organisasi	36,895 > 3,190	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	2,059 > 2,011	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	6,248 > 2,011	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
6	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	2,678 > 2,011	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
7	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	75,404 > 2,802	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
8	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	2,14 > 1,96	Terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh melalui komitmen organisasi
9	Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	1,99 > 1,96	Terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh melalui komitmen organisasi

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 14 tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Pengaruh langsung dapat diketahui dengan uji F dan uji t pada persamaan sub struktural pertama dan kedua. Hasil persamaan sub struktural pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Kemudian, hasil persamaan sub struktural kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja

fisik, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Adapun pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan uji Sobel. Berdasarkan hasil uji Sobel dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut Tanggapan karyawan untuk variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori baik. Adapun motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Lingkungan kerja fisik dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v2i1.365>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Budi, S. H., Choerudin, A., & Winarna, W. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *KELOLA*, 3(1), 24–33.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cahya, K. I., & Andri, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Medis Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Business Administration. Faculty of Social and Political Sciences. University of Riau. JOM FISIP*, 5.
- Caterin, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Maju Mix Bersama Abadi Kota Palembang*. 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- Diansyah, R. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati Surabaya)*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Latif, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada*

- PT Bank Rakyat Indonesia cg Cikditiro, Yogyakarta.*
- Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, I., Hubeis, A. V. ., & Pandjaitan, N. . (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa*. 2(9), 119–130.
- Marsonta, S. (2016). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Brawijaya University.
- Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pt Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 633–644.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV. Pustaka Setia.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)*. Brawijaya University.
- Quthni, M. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi: Studi pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Baribis Brebes*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rakhmawati, P., Satoto, E. B., Nyoman, N., & Martini, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda Kabupaten Bondowoso). *Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Intan Sejati.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. Riau University.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sudarmono, A., & Sugeng, B. (2011). *Berternak Domba*. Penebar Swadaya.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahdan, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Gubernur Provinsi Ntb). *Jmm*

Unram-Master of Management Journal, 5(1).

Tambunan, D. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Jember*.

Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702–1710.

Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>