

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENTA VALENT CABANG BANJARMASIN

Novia¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Nurul Hasanah³

¹)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM.19310202

²)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK. 061702981

³)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK. 061604895

Email:noviaviya2@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan apapun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan terutama kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin; (2) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin; dan (3) Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan melalui penggunaan regresi linier berganda, uji hipotesis, serta koefisien determinasi yang telah sebelumnya dikonfirmasi melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik sebagai persyaratan awal. Sampel penelitian ini berasal dari populasi 43 karyawan PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin, dengan pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh melalui teknik random sampling. Setelah distribusi kuesioner, sebanyak 37 kuesioner kembali terisi dan kemudian dilakukan analisis data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin. Peningkatan dalam komitmen organisasional dihubungkan dengan peningkatan dalam kinerja karyawan. Hal ini karena komitmen organisasional dari karyawan mengindikasikan bahwa mereka tidak memiliki niat untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan, dan mereka merasa terikat dengan perusahaan seperti dalam keluarga. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin. Kinerja karyawan mengalami peningkatan apabila lingkungan kerja yang mereka hadapi yaitu kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk berusaha bekerja optimal. Ketiga, komitmen organisasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent Cabang Banjarmasin. Ketika tingkat komitmen organisasional karyawan tinggi, dan ditambah dengan lingkungan kerja yang positif, maka hasilnya yaitu peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi dari pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 82,6%. Sisanya, yaitu 17,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi..

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

ABSTRACT

Human resource involvement is pivotal across all corporate undertakings, regardless of their nature, underscoring the indispensable significance of effective human resource management, particularly concerning employee performance. This investigation pursues the following objectives: (1) To scrutinize and ascertain the substantial impact of organizational commitment on employee performance at the Banjarmasin Branch of PT. Penta Valent; (2) To assess and establish the considerable influence of the working milieu on employee performance at the same branch; and (3) To scrutinize the combined effect of organizational commitment and the work environment on employee performance at the aforementioned establishment.

The study employs an explanatory research approach with a quantitative framework. The analytical process involves multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination, all preceded by validity and reliability assessments along with the fulfillment of classical assumptions. The research scope encompasses a populace of 43 personnel from PT. Penta Valent's Banjarmasin Branch. Utilizing a saturated sampling method aided by random selection, the final pool constituted 37 responses, forming the basis for data analysis.

The findings highlight the following: (1) The level of organizational commitment significantly influences employee performance at PT. Penta Valent's Banjarmasin Branch. Augmenting organizational commitment correlates with a commensurate boost in employee performance. The rationale lies in the fact that employees who hold strong organizational commitment tend to remain loyal and view the company as an integral part of their professional family. This, in turn, fosters optimal engagement and propels heightened employee performance; (2) The quality of the work environment exercises a marked impact on employee performance within the same establishment. When the work conditions are favorable, employee performance experiences an uptick. The driving force is the conducive work ambiance, which compels employees to put forth their utmost effort, thereby inducing an elevation in their performance; and (3) The simultaneous interplay of organizational commitment and the work environment significantly influences employee performance at PT. Penta Valent's Banjarmasin Branch. Elevated organizational commitment, coupled with a congenial work setting, synergistically bolsters employee performance. The cumulative contribution of organizational commitment and the work environment to employee performance stands at 82.6%. The residual 17.4% is attributed to external variables beyond the purview of this study, such as work motivation, discipline, and the organizational climate.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.*

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 412-427.
- Andi, M., Nurhasanah, S., & Mu'ammal, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi : Studi pada PT Madu Nusantara Cabang Malang. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 2(1), 99-114.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 82-99.
- Foenay, A. Y., Fanggidae, R. E., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2023). The Effect of Psychological Employee and Organizational Commitment on Employee Satisfaction at Crystal Hotel Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 61-67.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394
- Indriyani, W., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2023). Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2003-2012.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manurung, A. H., Kartono, R., Tjahjana, D., Tjiptadi, D. D., & Saputra, N. (2021). *Manajemen: Teori dan Perkembangannya*. Jakarta: PT Adler Manurung Press.
- Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan

- Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605-1615.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Emba*, 7(3), 4164- 4173.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke-16*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyatama, P. S., & Taqwim, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2399-2402.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.