

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. JUKE ABADI  
SIDOARJO**

**Dian Nurul Hidayati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru No.45, 60118, Surabaya, East Java, Indonesia  
diannurul94@gmail.com

**ABSTRAK**

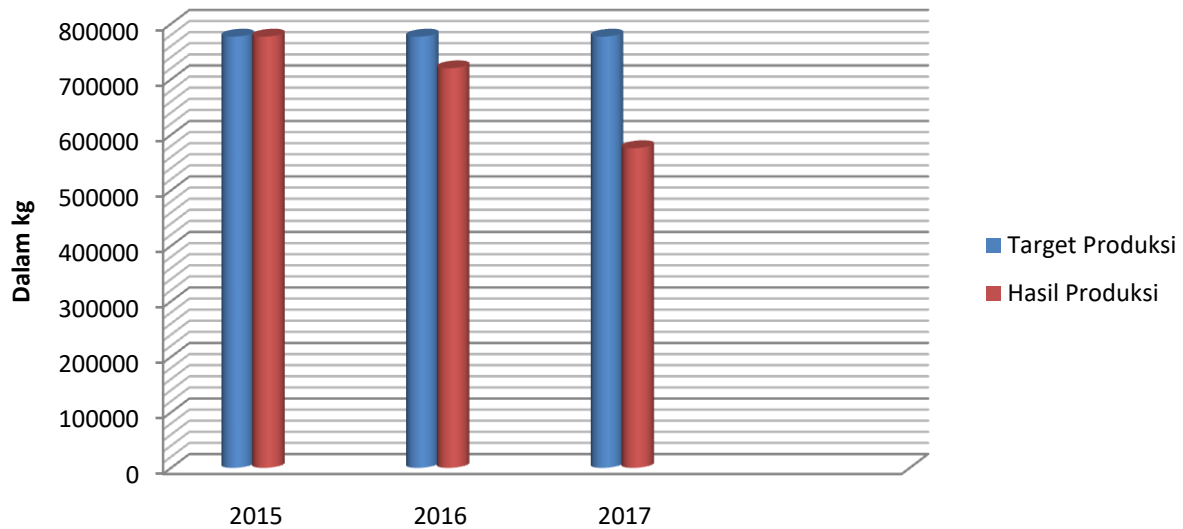
Penelitian ini dilakukan adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menjawab pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyertakan metode *associative causal* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel. Penelitian ini mengambil seluruh populasi dari karyawan produksi dari CV. Juke Abadi Sidoarjo, yang berjumlah 47 Orang. Data yang diperoleh adalah data primer dengan pengambilan data menggunakan kuisioner. Data sekunder yang diperoleh adalah berasal dari staf CV. Juke Abadi Sidoarjo yang meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada kinerja karyawan. Dengan nilai dari R square sebesar 0.516 (51.6%) yang mana berarti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 51.6% terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.

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

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini yang semakin ketat dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi ekonomi saat ini. Membuat hal ini perlu memperhatikan kualitas dan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia di suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangatlah berperan penting untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya.

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Juke Abadi Sidoarjo bagian produksi yang merupakan salah satu pabrik tahu yang sudah berdiri sejak 2010 yang dimana dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk melihat kinerja karyawan juga memperoleh masalah. Berdasarkan pernyataan oleh Bpk. Uut selaku pengawas bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo mengatakan bahwa keadaan sumber daya manusia atau kinerja karyawan bagian produksi masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan melihat grafik hasil produksi tahu pada CV. Juke Abadi Sidoarjo sebagai berikut :

**Gambar 1. Hasil Produksi Tahu Pada Tahun 2015 - 2017**

Sumber : Data bagian produksi perusahaan

Berdasarkan grafik hasil produksi dapat dilihat bahwa hasil produksi tahu selama tahun 2015 – 2017 mengalami penurunan. Hasil yang ditetapkan perusahaan sebesar 777.000 kg tahu di setiap tahunnya. Di tahun 2015 menghasilkan produk tahu 777.000 kg tahu yang mampu mencapai target dan ditahun 2016 mengalami penurunan yang terdapat sebanyak 720.000 kg tahu, namun ditahun 2017 mengalami penurunan yang jauh dari target yang telah ditetapkan menjadi 576.000 kg tahu yang dihasilkan.

### **RUMUSAN MASALAH**

Dari data diatas, perusahaan mulai menyadari bahwa penurunan hasil produksi tahu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja ditempat seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerjanya, dengan memberikan lingkungan kerja yang bersih dan baik dapat menumbuhkan semangat dan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu perlunya faktor motivasi dengan memberikan dorongan pada karyawan, karena terpenuhinya kebutuhan seorang karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan di tempat ia bekerja. Untuk mengimbangi kedua faktor tersebut perlunya komitmen organisasional pada diri karyawan. Karena seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada perusahaan, dapat dipastikan karyawan akan berusaha memberikan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya yang dilakukan, karena dengan segala loyalitasnya seorang karyawan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan. Faktor-faktor tersebut akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan yang lebih baik bila diperbaiki dan lebih ditingkatkan.

## **TUJUAN PENULISAN**

Tujuan dari penelitian ini diadakan adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi (Wibowo, 2013 : 2).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi / aktifitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor- faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Herman Sofyandi, 2008 : 38). Terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik di perusahaan seperti alat prasarana yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas, lingkungan yang bersih, serta hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis itu semua bisa menunjang kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi. Menurut (Sedarmayanti, 2012 : 28), bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator – indikator, yaitu :

1. Penerangan di tempat kerja
2. Suhu Udara di tempat kerja
3. Sirkulasi Udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja

10. Keamanan di tempat kerja
11. Hubungan Karyawan

### **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang individu, untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan seorang individu tersebut (Rivai, 2009 : 455). Menurut Wilson Bangun (2012 : 312), Motivasi adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seorang tersebut melakukan suatu tindakan. Adanya dorongan dari seorang atasan atau pemimpin yang menyebabkan kebutuhan akan kepuasan karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Termotivasinya karyawan membentuk kinerja yang baik untuk mencaapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator motivasi diukur lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keamanan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak (Zurnali C, 2010 : 127). Menurut Lincoln dan Baslaw (Sopiah, 2008 : 156), komitmen organisasional diukur dengan indikator sebagai berikut yaitu:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan Menurut Robbins dan Coulter (2012 : 492), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Pengertian lain. Menurut Mangkunegara (2013 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson Bangun (2012 : 34), kinerja karyawan diukur dengan indikator yang dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu melakukan pekerjaan.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pengolahan datanya menggunakan Aplikasi SPSS 16.

### **Sumber Data**

Data primer didapatkan dari jawaban responden melalui pernyataan pada kuesioner yang disebarkan pada responden karyawan. Data sekunder didapatkan dari staf personalia meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan CV. Juke Abadi Sidoarjo.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 47 karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo.

### **Metode Analisis Data**

1. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jika koefisien korelasi  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan dari indikator tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya jika koefisien  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  dan bernilai negatif maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
2. Uji Realiabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronboach's Alpha*  $>$  0,60.
3. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari 3 pengujian, yaitu:
  - a. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, Residual berdistribusi normal bila nilai signifikansi  $>$  0.05.
  - b. Uji Multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF  $<$  10, maka dapat dinyatakan data bebas dari gejala multikolonieritas.

- c. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan caramelihat grafik (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.
4. Analisa Regresi Linier Berganda, dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.
5. Uji t (Parsial) dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Dengan melihat nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan.
6. Uji F (Simultan) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan melihat  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan
7. Koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat ukuran yang dapat dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dari semua variabel lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional maupun variabel kinerja, menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.2876 dan bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional maupun variabel kinerja telah valid. Pengujian reliabilitas dari semua variabel bebas dan terikat menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas**

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
(X1)	0.952	Reliabel
(X2)	0.829	Reliabel
(X3)	0.850	Reliabel
(Y)	0.878	Reliabel

Dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.60 maka dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil signifikan yang bernilai  $0.944 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual mempunyai distribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

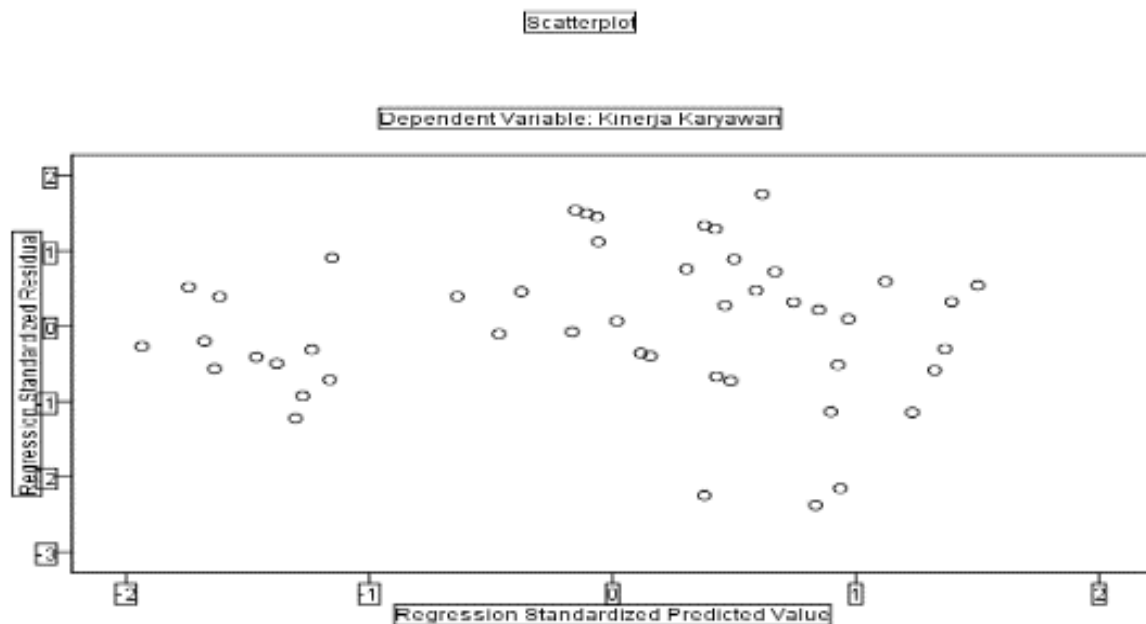
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1.184	Terpenuhi
Motivsi (X2)	1.379	Terpenuhi
Komitmen Organisasional (X3)	1.369	Terpenuhi

Uji Multikolinieritas Menunjukkan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja  $X_1$ , motivasi  $X_2$  dan komitmen organisasional  $X_3$  diatas  $<$  dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut data bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas sebaran data pada grafik *Scatterplot* tidak membentuk pola maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Grafik 1. Scatterplot**



## Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	7.248	5.108	1.419	0.163
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.042	0.044	0.944	0.351
Motivsi (X <sub>2</sub> )	0.525	0.133	3.954	0.000
Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	0.371	0.169	2.189	0.034

Persamaan regresi dari model analisis di atas, sebagai berikut :

1. Nilai Constanta ( $\alpha$ ) = 7.248, Menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasional (X<sub>3</sub>) memiliki nilai nol maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 7.248.
2. Nilai b<sub>1</sub> Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.042, Apabila variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dinaikan dan tidak diperbaiki maka tidak meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.042.
3. Nilai b<sub>2</sub> Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.525, Menunjukkan bahwa setiap satu peningkatan dari nilai Motivasi, maka akan meningkatkan nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.525.
4. Nilai b<sub>3</sub> Komitmen Organisasional (X<sub>3</sub>) sebesar 0.371, Menunjukkan bahwa setiap satu peningkatan dari nilai Komitmen Organisasional, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.371.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Hasil Uji t

Model Anova	t hitung	t sig	t tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.944	0.351	2.017	Tidak Signifikan
Motivsi (X <sub>2</sub> )	3.954	0.000	2.017	Signifikan
Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	2.189	0.034	2.017	Signifikan



Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, maka dapat dilihat dan dijabarkan beberapa hal, adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel lingkungan kerja 0.944 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  2.017 dengan nilai signifikansi  $0.351 > 0.05$ . Yang artinya lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi 3.954 > dari nilai  $t_{tabel}$  2.017 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Yang artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasional 2.189 yang > dari nilai  $t_{tabel}$  2.017 dengan nilai signifikansi  $0.034 < 0.05$ . Yang artinya komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Hasil Uji F

Model	Sum of Squere	Df	F	Sig
Regreassion	430.779	3	15.277	0.000
Residul	404.157	43		
Total	834.936	46		

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  15.277 yang > dari  $F_{tabel}$  2.82 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Yang artinya lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Hasil Uji R dan  $R^2$**

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.718	0.516	0.482	3.06578

Nilai Koefisien Korelasi dari (R) adalah sebesar 0.718 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Komitemen Organisaional ( $X_3$ ) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Termasuk dalam katagori kuat karena nilai korelasi 0.718 terletak antara 0,60 – 0,80.

Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan SPSS nilai R Square ( $R^2$ ) = 0.516 yang berarti 51.6% hal ini menunjukkan variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisaional ( $X_3$ ) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 51.6%.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

Hasil dari penelitian ini bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidaknya lingkungan kerja di perusahaan CV. Juke Abadi Sidoarjo pada bagian produksi ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, mereka akan tetap bekerja dengan kondisi apapun pada lingkungan kerja di tempat ia bekerja. Hasil penelitian dari variabel bebas Motivasi ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisaional ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Juke Abadi Sidoarjo. Penelitian pada Uji F menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional secara simultan atau bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

### **Saran**

Bagi pihak perusahaan CV. Juke Abadi Sidoarjo, Pimpinan perusahaan CV. Juke Abadi Sidoarjo diharapkan lebih meningkatkan lagi motivasi terutama pada jaminan kesehatan yang mempunyai nilai mean terendah dari jawaban responden, karena semakin tingginya motivasi atau dorongan yang kuat pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Juke abadi Sidoarjo. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan menjaga komitmen organisasional yang sudah melekat pada diri karyawan untuk bersikap loyal terhadap perusahaan CV. Juke Abadi Sidoarjo.

Bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja diharapkan penelitin ini dapat dijadikan refrensi.

## **REFERENSI**

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [2] Rivai, V dan Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Press
- [3] Rivai Veithzal 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Jakarta : Rajawali Pers
- [4] Robbins, Stephen. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- [5] Sedarmayanti, 2012. Good Governance “Kepemerintahan yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi. Bandung : CV Mandar Maju.

- [6] Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : ANDI.
- [8] Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesiner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- [9] Wibowo, 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Grafindo Persada
- [10] Zurnali, Cut. 2010. Learning Organization, Competency ,Organizational Commitment, And Customer Orientation : Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung : Unpad Press.