

# Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

Rahardian Noverianto Putra<sup>1</sup>

Maulidiah Amalina Rizqi<sup>2</sup>

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia, [info@umg.ac.id](mailto:info@umg.ac.id)

Email : [noveriantoputra@gmail.com](mailto:noveriantoputra@gmail.com), [maulidiah@umg.ac.id](mailto:maulidiah@umg.ac.id)

---

## ABSTRACT

Human Resource Management is part of management in an organization that focuses on the elements of human resources. The task of Human Resource Management itself is to manage the human element properly in order to obtain a workforce that is satisfied with its performance. In organizations, humans are one of the vital elements in an organization. This company was founded in 2003, PT. Tuju Kuda Hitam Sakti is a company engaged in the charcoal industry with export quality in order to meet the availability of the charcoal briquette market, especially in Korea, China, and other countries. PT. Tuju Hitam Sakti really cares about environmental sustainability. It is characterized by the main raw material, namely sawdust which is a waste disposal from wood processing companies which is processed without using chemicals. With the continued depletion of fossil energy availability, charcoal briquette products become an alternative energy source that can be used for community needs. This study aims to analyze the effect of motivation, commitment, and physical work environment on the performance of employees of PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. The number of samples in this study were 55 employees. The research uses quantitative research and the test is carried out using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of motivation, commitment, have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. While the physical work environment variable has a positive and not significant effect on the performance of employees of PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

Keywords: Motivation, Commitment, Physical Work Environment, Employee Performance.

## ABSTRAK

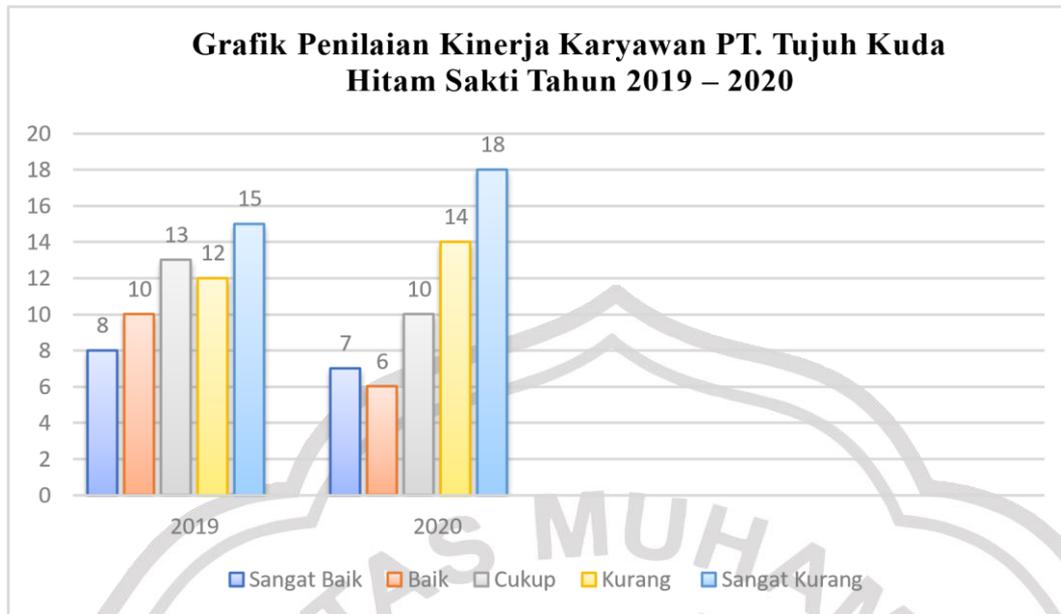
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang berfokuskan dalam unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang vital di dalam suatu organisasi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2003, PT Tuju Kuda Hitam Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri arang dengan kualitas ekspor guna memenuhi ketersediaan pasar arang briket terutama di Korea, China, dan Negara- Negara lain. PT. Tuju Kuda Hitam Sakti sangat memperdulikan kelestarian lingkungan. Itu ditandai dengan bahan baku utamanya yaitu serbuk kayu yang merupakan limbah buangan dari perusahaan-perusahaan pengolahan kayu yang dimana pengolahannya tanpa memakai bahan-bahan kimia. Dengan terus menipisnya ketersediaan energy fosil, maka produk arang briket menjadi sumber energi alternatif yang bisa digunakan untuk keperluan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dan pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang berfokuskan dalam unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang vital di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia visi dan misi dari suatu organisasi tidak akan berjalan meskipun telah ditopang adanya elemen dan faktor pendukung suatu organisasi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sehingga peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh sendiri merupakan sesuatu hal berupa kekuatan yang menghubungkan antar kinerja dengan motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja. Penilaian kinerja pada PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti dilakukan setahun sekali, ada beberapa indikator penilaian yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya nya kedisiplinan karyawan, keterampilan kerja, kualitas kerja dan kerja sama tim. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 - 2020 di PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti yang dapat dilihat di grafik 1.1.



Gambar 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti Tahun  
2019 – 2020

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti yang mendapat nilai sangat baik mengalami penurunan di setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 8 karyawan mendapat nilai sangat baik dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebanyak 7 karyawan. Sedangkan pada penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai sangat kurang mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2019 sebanyak 15 karyawan mendapat nilai sangat kurang dan tahun 2020 sebanyak 18 karyawan mendapat nilai sangat kurang. Semakin banyaknya karyawan yang mendapat nilai sangat kurang pada penilaian kerja setiap tahunnya, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan agar kinerja karyawan PT.

Tujuh Kuda Hitam Sakti tidak semakin menurun.

Tindakan dalam mewujudkan kinerja yang baik karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai visi/ misi sebuah organisasi. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan tidak akan tercapai. Hasibuan & Handayani (2017:67) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

**Tabel 1 Data Motivasi**  
**PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI**

**Tahun 2020**

No.	Uraian	Keterangan
1	<i>Physiological Need</i>	Gaji, Tunjangan, Intensif
2	<i>Safety Need</i>	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
3	<i>Social Need</i>	<i>Team work</i> , <i>Family gathering</i>
4	<i>Esteem Need</i>	Penghargaan Karyawan Teladan
5	<i>Self Actualization</i>	Promosi Jabatan

Sumber: PT. Tuju Kuda Hitam Sakti

Untuk mencapai sebuah visi/ misi sebuah organisasi motivasi tidaklah cukup. Diperlukannya variabel lain untuk mendukung mencapai tujuan organisasi. Variabel tersebut yaitu komitmen. Komitmen adalah “committer” yang diartikan sebagai menggabungkan, mengerjakan, menyatukan dan mempercayai. Dilihat dari asal katanya dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu sikap tanggung jawab dan setia dari seseorang terhadap sesuatu. Beberapa ahli juga mencoba mengutarakan tentang apa itu komitmen. Salah satunya adalah

Greenberg (2003) yang mendefinisikan komitmen sebagai kesediaan atau kesanggupan seorang karyawan untuk taat, memihak, setia pada organisasi tertentu. Sehingga komitmen secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana terjadinya sebuah perjanjian antara seseorang yang mengakibatkan keterikatan. Dalam hal ini keterikatan yang dimaksud adalah kepada diri sendiri atau berhubungan dengan orang lain yang diwujudkan dengan perilaku dan tindakan tanpa adanya suatu paksaan apapun.

**Tabel 2 Data Komitmen**  
**PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI**

**Tahun 2020**

No.	Rincian	Uraian	Keterangan
1	Faktor Personal	Usia	Rata-rata berusia 35 tahun
2	Karateristik Pekerjaan	Tingkat kesulitan pekerjaan	Sejauh ini tidak ada kendala dalam kesulitan pekerjaan.
3	Karateristik Struktur	Badan kelembagaan perusahaan	Sistem kelembagaan di PT. Tujuh Kuda Hitam sakti terstruktur dengan baik.
4	Pengalaman Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Rata - Rata 75% dari seluruh jumlah karyawan mempunyai pengalaman kerja yang sesuai bidangnya.

Sumber: PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti

Variabel terakhir adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan (Alex S. Nitisemito, 2000). Dalam pengaruhnya lingkungan kerja menentukan hasil daripada kinerja sebuah karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Dengan aspek lingkungan kerja yang baik, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal. Berikut merupakan data sampel lingkungan fisik PT Tujuh Kuda Hitam Sakti:

**Tabel 3**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik**  
**PT. TUJUH KUDA HITAM SAKTI**  
**Tahun 2020**

No.	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pewarnaan	Ada	-	√	-
2	Pencahayaan	Ada	-	√	-
3	Tata Ruang	Ada	√	-	-
4	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
5	AC	Ada	√	-	-
6	Wifi	Ada	√	-	-
7	Laptop	Ada	√	-	-
8	Printer	Ada	√	-	-
9	Alat Kantor	Ada	√	-	-
10	Keamanan	Ada	√	-	-
11	Ventilasi Udara	Ada	-	√	-
12	Kantin	Ada	-	-	√
13	Toilet	Ada	-	√	-
14	Mushola	Ada	-	-	√
15	Ruang Merokok	Ada	-	√	-
16	Kebersihan	Ada	-	√	-
17	Kendaraan Kantor	Ada	√	-	-
18	Kebisingan	Ada	√	-	-
19	Fingerprint	Ada	-	-	√

Sumber: PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti

Dalam penelitian ini, kinerja merupakan *variable* (Y) yang menghubungkan dengan *variable* (X1, X2, dan X3) yang diantaranya Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja fisik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Alasan penelitian mengambil ketiga *variable* tersebut untuk mengetahui data mengenai pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. Selain itu adanya hubungan relasi penulis dengan karyawan internal PT. Tuju Kuda Hitam Sakti yang memudahkan penulis untuk mengambil data yang mana dapat disajikan

dan diinterpretasikan sebagai hasil penelitian. Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti Gresik yang bergerak pada industri produksi arang. PT Tujuh Kuda Hitam Sakti terletak di JL. Raya Manyar No. KM 26, Manyarejo, Kec.Manyar, Kabupaten Gresik. PT. Tuju Kuda Hitam Sakti perusahaan yang bergerak dibidang industri arang dengan kualitas ekspor guna memenuhi ketersediaan pasar arang briket terutama di Korea, China, dan Negara- Negara lain. PT. Tuju Kuda Hitam Sakti sangat memperdulikan kelestarian lingkungan. Itu ditandai dengan bahan baku utamanya yaitu serbuk kayu yang merupakan limbah buangan dari perusahaan-perusahaan pengolahan kayu yang dimana pengolahannya tanpa memakai bahan-bahan kimia. Dengan terus menipisnya ketersediaan energy fosil, maka produk arang briket menjadi sumber energy alternatif yang bisa digunakan untuk keperluan masyarakat. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka diperlukannya sebuah penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

Menurut Mangkuprawira (2007: 153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### **2.2 Motivasi**

Menurut (George R. Terry & Leslie W. Rue, 2009), motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

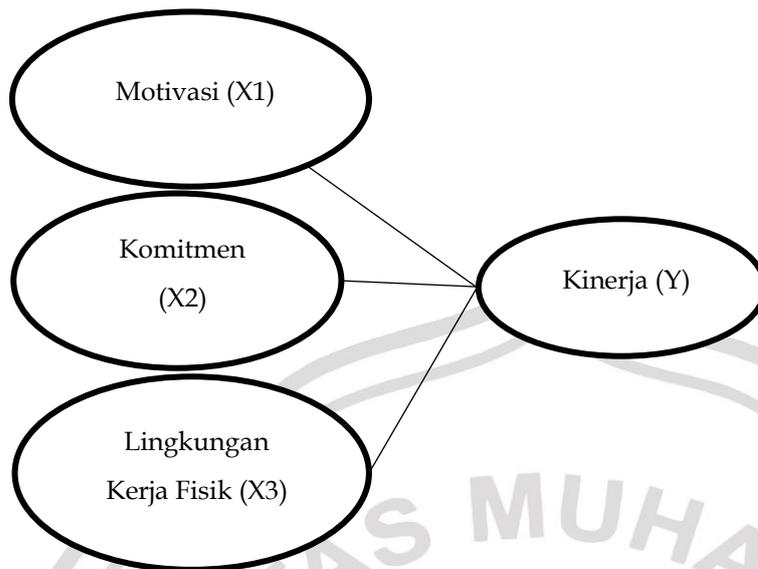
### **2.3 Komitmen**

Porter dan Mowdat dkk dalam (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

### **2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan (Alex S. Nitisemito, 2000).

## Kerangka Konseptual



Keterangan:



: Secara Parsial

**Gambar 2 Kerangka Berfikir**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Tuju Kuda Hitam Sakti, yang terletak di JL. Raya Manyar No. KM 26, Manyarejo, Kec.Manyar, Jawa Timur 61121. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

Menurut Sugiyono (2018: 138). Karena populasi yang kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sama halnya dengan Sugiyono (2018: 139) yang menyatakan total sampling dapat dilakukan jika peneliti ingin mengeneralisasi dengan syarat populasi yang kecil atau relative sedikit dengan kesalahan yang minim. Sinonimnya adalah sensus, ketika seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* Jenuh.

Jumlah sampel yang ditentukan, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 55 pegawai tetap di PT. Tujuh Kuda Hitam Sakti. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: "teknik penentuan sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket) dan disebarikan melalui *google form*. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor menggunakan skala *likert*. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi serta uji t dengan variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4  
Hasil Analisis Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	8.445	3.017		2.799	.007
	Motivasi (X1)	.332	.100	.400	3.329	.002
	Komitmen (X2)	.444	.167	.341	2.659	.010
	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	-.042	.097	-.053	-.431	.668

a Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil Output SPSS

1. Nilai  $\alpha = 8,485$   
Artinya apabila motivasi , komitmen dan lingkungan kerja fisik bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,485.
2. Nilai  $\beta_1 =$  motivasi (X1) sebesar 0,332  
Artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan memberikan motivasi kepada kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.
3. Nilai  $\beta_2 =$  Komitmen (X2) sebesar 0,444  
Artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimana apabila karyawan mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, bertingkah laku baik di dalam perusahaan serta menaati peraturan perusahaan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.
4. Nilai  $\beta_3 =$  Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar -0,042  
Artinya terjadi hubungan negatif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan (Y), semakin rendah lingkungan fisik yang diberikan maka semakin rendah kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan telah memberikan gaji yang adil, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

## 4.2 Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594(a)	.353	.315	1.82475

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui pada tabel 4.16 nilai *R Square* sebesar 0,353 atau 35,3% artinya variabel motivasi, disiplin dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 35,3% sedangkan sisanya 61,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## 4.3 Uji Signifikansi (uji t)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig. t	Hasil
Motivasi ( $X_1$ )	0,002	Signifikan
Komitmen ( $X_2$ )	0,010	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	0,668	Tidak Signifikan

Sumber : (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

### 1. Variabel motivasi

Signifikansi  $t <$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Variabel komitmen

Signifikansi  $t <$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,010 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Variabel lingkungan kerja fisik

Signifikansi  $t >$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,668 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4 Intrepartasi hasil

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 22, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian sebagai berikut:

##### 4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat motivasi yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Berdasarkan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas di perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2011:122) bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Charli, dkk (2020) dengan hasil menyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 4.4.2 Pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Menurut Stephen P. Robbins (2008:18) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis L. Robert (2006:378) komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan oraganisasinya. Sehingga hubungan komitmen dan kinerja menghasilkan suatu pengaruh positif terhadap suatu organisasi. Artinya jika komitmen organisasi kuat dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyani et al., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila komitmen organisasi kuat maka kinerja akan mengalami peningkatan.

#### 4.4.3 Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik karyawan ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas. Alex S. Nitisemito (2000: 183) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Sedarmayanti (2015:22) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kasmawati (2014:16) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal.

## 5 KESIMPULAN

Sebagaimana telah dilakukan analisis data hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuju Kuda Hitam Sakti.

## **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bagi Perusahaan**

1. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan..
2. Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, pemberian gaji dan hubungan sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan..
3. Perlu peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
4. Perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas ini seperti motivasi, komtmn, dan lingkungan kerja fisik , serta memperdalam penelitian dengan metode lainnya seperti wawancara kepada responden sehingga informasi yang diperoleh lebih luas dan tepat.

## **REFERENSI**

Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogya: Aswaja Pressindo.

Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 Ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Bernardin & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York.

- Budi, W. S. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (Pdam) In Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1-11.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Pt. Andi.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. (G. A. Ticoalu & Penerjemah, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gomes, & Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J. Dan R. A. B. (2003). *Behaviour In Organizations, Understanding And Managing The Human Side Of Work* (8 Illustra). Prentice Hall.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt . Asuransi Jasindo ( Persero ) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135-151.
- J. Winardi. (2002). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Ed. 1). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

