

PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG PAPER KLUNGKUNG

Ni Luh Putu Eka Anggraningsih¹⁾, Pande Ketut Ribek²⁾, Tiksnayana Vipraprastha³⁾

Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: ningsiheka16@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work commitment, work motivation, and work environment on employee performance at CV. Agung Paper Klungkung. The research sample involves 38 employees from the company. Data collection methods were conducted through observation, interviews, and documentation. The results of data analysis indicate that work commitment has a positive and significant influence on employee performance, work motivation has a positive and significant influence on employee performance. On the other hand, the work environment also has a positive and significant influence on employee performance. These findings provide insights for the company regarding factors that can affect employee performance, thereby enhancing human resource management strategies. This research contributes to a deeper understanding of the dynamics of the relationship between work commitment, work motivation, and the work environment with employee performance in the company CV. Agung Paper Klungkung.

Keywords : Work Commitment, Work Motivation, and Work Environment in Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung. Sampel penelitian melibatkan 38 karyawan dari perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan terkait faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang dinamika hubungan antara komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Agung Paper Klungkung.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Febriani, 2023). Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu menunjukkan keberpihakan kepada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan et al., 2020).

Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. komitmen kerja memiliki dua komponen

penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara (Mora, dkk. 2020). Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Agung Paper Klungkung, beberapa karyawan tidak memiliki komitmen kerja yang baik di dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Perusahaan juga tidak memberikan peningkatan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan terhadap para karyawannya. Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung menjadi tidak optimal karena karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2021), Febriani (2023), Aulia (2021), Riono, dkk (2021) dan Widiari (2023) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mora, dkk (2020), Baihaqi dan Saifudin (2021), dan Alam & Nursiam (2020) yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu

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

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan pada CV. Agung Paper Klungkung ada beberapa pemberian motivasi kerja yaitu perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan motivasi finansial, seperti service dan bonus, memberikan motivasi non finansial, seperti outing setiap akhir tahun, memberikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik, namun pada kenyataannya bahwa pemberian motivasi finansial dan non finansial yang diberikan seperti bonus karena lembur, dan outing setiap akhir tahun masih belum sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Khotimah, dkk (2021) lingkungan kerja adalah segala

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

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

Permasalahan yang terjadi di CV. Agung Paper Klungkung dari lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara yang masih

kurang baik dan pencahayaan yang masih kurang pada beberapa ruangan, serta ruangan kerja yang tidak terlalu luas yang dapat menimbulkan rasa yang tidak nyaman saat bekerja. Jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi niat kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Agung Paper Klungkung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor kertas rokok. Perusahaan ini beralamat di Banjar Sala, Aan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

2. *Kinerja Karyawan*

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

3. *Komitmen Kerja*

Komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, CV. Agung Paper Klungkung dalam menjalankan operasional perusahaannya terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target perusahaan. Berikut disajikan data target dan realisasi penjualan pada CV. Agung Paper Klungkung tahun 2018-2022.

organisasi tersebut (Febriani, 2023). Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan et al., 2020).

4. *Motivasi Kerja*

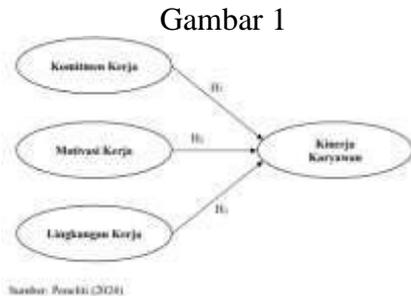
Istilah motivasi bermula dari kata movere (bahasa latin) yang sama dengan kata to move (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja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

5. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang asri agar semua karyawan merasa betah dan nyaman saat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS



Hipotesis

- H1: Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Agung Paper Klungkung yang beralamat di Banjar Sala, Aan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. Alasan memilih lokasi tersebut karena pada perusahaan terdapat fenomena menurunnya kinerja karyawan yang dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target perusahaan. Dengan populasi Populasi yaitu dibawah 100 karena yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap CV. Agung Paper Klungkung yaitu sebanyak 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Agung Paper Klungkung yang berjumlah 38 karyawan. Diuji dengan menggunakan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Hustia (2020).

Teknik analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik uji koefisien, uji kelayakan model dan uji hipotesis.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai corrected item diatas 0,30 maka disimpulkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan nilai croncbach alpha di atas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan asymp sig 2 tailed lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,10 dan nilai VIF < 10 berdasarkan hal tersebut maka data terbebas dari uji multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikan masing – masing variabel menunjukkan bahwa nilai > 0,05, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.163	2.160		1.464	0.152
	Komitmen Kerja	0.486	0.231	0.249	2.102	0.043
	Motivasi Kerja	0.400	0.170	0.351	2.353	0.025
	Lingkungan Kerja	0.630	0.230	0.374	2.735	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2023

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$KK = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$KK = 3,163 + 0,486X_1 - 0,400X_2 + 0,630X_3 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 3,163 mengandung arti jika variabel komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,163.
- 2) $\beta_1 = 0,486$: berarti, variabel komitmen kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel komitmen kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,486.
- 3) $\beta_2 = 0,400$: berarti, variabel motivasi kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja akan menurun sebesar 0,400
- 4) $\beta_3 = 0,630$: berarti, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,630.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil memperlihatkan bahwa besarnya nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,783 ini berarti pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3% dan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil Uji Korelasi Berganda

Hasil memperlihatkan bahwa besarnya nilai R adalah sebesar 0,895 ini berarti hubungan antara komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 89,5%.

Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji diperoleh sebagai berikut :

- 1) Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar

$0,010 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,486: berarti, variabel komitmen kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel komitmen kerja meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0,486. Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,050$ maka dapat disimpulkan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga (H1) diterima.

Komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Febriani, 2023). Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah (Darmawan et al., 2020). Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Darmawan (2021), Febriani (2023), Widiari (2023), Bagis, dkk (2019) dan Aulia (2021) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,400: berarti, variabel motivasi kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0,400. Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,050$ maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga (H2) diterima.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Hustia (2021), Putra (2023), Yanuari (2019) dan Suwanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,630: berarti variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan semakin

meningkat sebesar 0,630. Berdasarkan hasil pada Tabel 5.14, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga (H3) diterima.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, temperatur, tata letak dan sebagainya (Khotimah, dkk 2021). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019, Sinambela (2022), Handayani (2021), Sihalohe dan Siregar (2020), dan Sunaris, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan pada perusahaan juga semakin meningkat.

3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Keterbatasan dan Saran-Saran Keterbatasan

1. Penelitian ini memiliki keterbatasann penggunaan variabel yaitu hanya dapat menggunakan variabel komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga masih terdapat kekurangan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja selain variabel dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Agung Paper Klungkung dengan responden sebanyak 38 karyawan, sehingga peneliti selanjutnya sebaiknya memilih lokasi penelitian yang cakupannya lebih luas dengan jumlah responden yang lebih banyak.

Saran-Saran

1) Saran Untuk Perusahaan

a) Pada variabel komitmen kerja menunjukkan menunjukkan rata – rata terendah yaitu pada indikator komitmen kelanjutan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya perusahaan menciptakan rasa komitmen yang tinggi kepada karyawan dengan cara memberikan peningkatan dalam bentuk fasilitas kerja, maupun kompensasi sehingga kesejahteraan dapat diperoleh karyawan perusahaan.

b) Pada variabel motivasi kerja menunjukkan rata – rata terendah yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga hasil kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

c) Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan menunjukkan rata – rata terendah yaitu pada indikator kondisi

kerja. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya lingkungan kerja pada perusahaan lebih diperhatikan agar karyawan merasa nyaman saat melaksanakan pekerjaannya

- d) Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan menunjukkan rata – rata terendah yaitu pada indikator kuantitas dan kualitas hasil. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya perusahaan dapat memberikan pelatihan – pelatihan tertentu terhadap karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga dapat

memberikan hal yang terbaik kepada perusahaan.

2) Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mencari dan membaca referensi jurnal yang lebih banyak lagi sehingga dapat lebih mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan serta hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3)
- Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi*
- Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1-10.
- Anwar, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101- 118
- Bahri, S. (2019). Pengaruh

- Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, Pp. 547-551).
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306
- Locke, E., & Latham, G. (1978). Goal-Setting Theory. In *Organizational Behavior 1* (Pp. 159-183). Routledge.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 1(1)