

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WANGTA AGUNG**

**Aprilita Kiren Lorena**  
**Pontjo Bambang Mahargiono**  
*pontjobambang@stiesia.ac.id*  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

---

**ABSTRACT**

*Human resource management plays a key role in maintaining efficient productivity levels in a company. This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, work satisfaction, and employees' organizational commitment on the employees' performance at PT Wangta Agung Surabaya. The research was causal-comparative with a quantitative approach. Furthermore, the population was employees at PT Wangta Agung Surabaya. The data collection technique used saturated sampling with 80 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. The data analysis used multiple linear with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) 27 version. The result indicated that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Wangta Agung Surabaya. Likewise, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Wangta Agung Surabaya. Similarly, employees' organizational commitment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Wangta Agung Surabaya.*

*Keywords: work environment, work satisfaction, organizational commitment, employees' performance.*

**ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mempertahankan tingkat produktivitas yang efisien dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komporatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala *likert*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan didapatkan sampel yang berjumlah delapan puluh responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mempertahankan tingkat produktivitas yang efisien dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu kinerja kar-

yawan. Kurangnya manajemen yang efektif dalam sumber daya manusia seringkali memunculkan konflik di antara anggota tim. Kebijakan dan prosedur yang tidak jelas atau tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Karyawan dianggap sebagai aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan kinerja mereka yang tinggi memiliki dampak besar dalam kemajuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang karyawan adalah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan atau organisasi yaitu tidak mencapai efisiensi akibat tingginya *turnover* karyawan yang ada di dalam perusahaan yang menandakan akan rendahnya komitmen organisasi di kalangan karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Wangta Agung Surabaya, sebuah perusahaan yang berfokus pada produksi sepatu. Perusahaan ini telah menghasilkan berbagai merek sepatu dan sandal yang diperjualbelikan di dalam dan luar negeri, seperti Diadora, Tommy Hilfiger, O'Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, dan lain sebagainya. Munculnya masalah *turnover* yang tinggi disebabkan oleh menurunnya permintaan *order*, serta perpindahan tempat kerja. Sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh keinginan untuk *resign*. Hal ini yang menjadi objek penelitian tentang komitmen organisasi karyawan yang ada pada PT Wangta Agung Surabaya.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1, terlihat bahwa dalam kurun waktu selama tiga tahun tepatnya pada tahun 2020 hingga tahun 2022, tingkat *turnover* pegawai PT Wangta Agung Surabaya pada divisi RnD terbilang cukup tinggi, hal ini terlihat dari jumlah pegawainya yang *resign*, libur terlalu lama, tidak ada panggilan ketika proses perekrutan, atau ada tawaran untuk

be--kerja diluar dan perpindahan divisi untuk mengerjakan produk lain di PT Wangta Agung Surabaya. Sehingga terjadi tingkat *turnover* paling tinggi yaitu pada tahun 2021, yakni sebanyak 20 karyawan atau 0,25 % yang berpindah tempat tugas atau keluar dari Perusahaan PT Wangta Agung Surabaya yang khususnya pada divisi RnD.

Menurut Sedarmayanti (2009), banyak faktor penentu kinerja karyawan antara lain 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Lingkungan kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan untuk berprestasi.

Tingginya keinginan untuk melakukan *turnover* pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sekelompok atau organisasi yang di dalamnya memiliki beberapa fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan dengan visi misi perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional dengan memberikan hasil yang menyenangkan atau tidak yang akan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Supriadi (2022), kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berdasarkan dari hasil evaluasi terhadap apa yang diinginkan dan diperoleh dengan melakukan upaya-upaya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang diterima.

**Tabel 1**  
Laporan Data *Turnover* pada PT Wangta Agung Surabaya

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Jumlah <i>Turnover</i>	Jumlah Karyawan Akhir tahun	Persentase
1	2020	80	3	77	0,0375%
2	2021	80	20	60	0,25%
3	2022	80	13	67	0.16%

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Faktor lain yang memengaruhi *turnover* adalah komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dengan melalui proses yang berkelanjutan dimana karyawan tersebut mengekspresikannya dengan sikap perhatian terhadap organisasi serta mendukung penuh untuk keberhasilan organisasi (Luthans, 2010).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada dan permasalahan yang ada pada perusahaan PT Wangta Agung Surabaya, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya”. Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Wangta Agung Surabaya? Berdasarkan latar belakang dan Rumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai

terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Kasmir (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses pengelolaan manusia, pemberian kompensasi, keselamatan, dan kesehatan, serta kesejahteraan, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebuah ilmu yang mengatur tentang tata cara hubungan dan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan Masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang dapat membantu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja merujuk pada kondisi di mana terdapat sejumlah kelompok dengan fasilitas pendukung, bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Mangkunegara (2013), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok, bersama dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Nurjaya (2021), dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas mereka dan secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2011) dan sejauh mana kepuasan kerja karyawan memenuhi keinginannya (Jayaweera, 2015). Menurut Supriadi (2022), kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap pencapaian harapan melalui usaha-usaha dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang memuaskan.

### Komitmen Organisasi

Berdasarkan pemikiran Moorhead dan Griffin (2013), komitmen organisasi mencerminkan kepribadian seseorang yang mengidentifikasi dirinya dengan suatu organisasi, terutama ketika seseorang menunjukkan komitmen yang tinggi, hal itu menandakan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Luthans (2010) menambahkan bahwa komitmen organisasi melibatkan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi dan keterlibatan aktif dalam mewujudkan visi misi perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2022), kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang telah dicapai oleh karyawan

dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

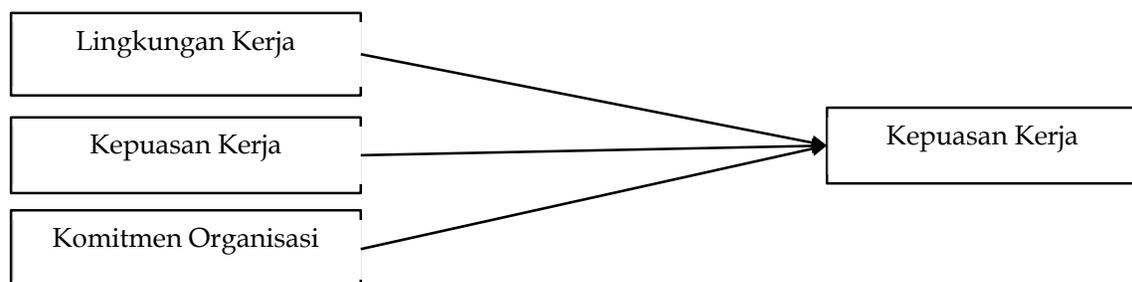
### Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dari penelitian ini disajikan pada gambar 1.

### Pengembangan Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Menurut Bachtiar (2012), yang menguji hasil penelitian dari lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dan memberikan hasil yang positif dan signifikan. Serta menurut penelitian Khasifah dan Nugraheni (2016) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti yang disebutkan oleh peneliti menyebutkan adanya pengaruh pada setiap variabel yang akan diteliti, dan peneliti menyatakan bahwa hipotesis yang pertama, yaitu:

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya.



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

Sumber: Data peneliti diolah, 2023.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologi pada diri karyawan. Hal ini penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mahesa dan Djastuti (2010) yang telah menguji hasil dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu positif dan signifikan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti yang disebutkan oleh penelitian menyebutkan bahwa adanya pengaruh pada setiap variabel yang akan diteliti dan peneliti menyatakan bahwa hipotesis yang kedua yaitu:

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan, karena tingginya komitmen organisasi dapat menciptakan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan yang terwujud melalui sikap komitmen tersebut kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Sejumlah penelitian, seperti yang disebutkan oleh Meutia dan Husada (2019), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada data berupa nilai atau angka yang diukur menggunakan alat statistik sebagai

instrumen pengujian (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014) yang mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai atribut dan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penulis menggunakan pendapat ini sebagai dasar untuk menentukan populasi mereka. Berdasarkan keterangan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada divisi RND dari PT Wangta Agung Surabaya sebanyak 80 pegawai.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014), teknik *sampling* dalam pengambilan sampel. Ada beberapa teknik yang diambil dalam pengambilan sampel yaitu *sampling* probabilitas dan *sampling* nonprobabilitas. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada setiap anggota populasi yang terpilih untuk menjadi anggota sampel dan teknik *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan kepada setiap anggota populasi terpilih (Sugiyono, 2014).

Menurut Arikunto (2014) mengatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka sampel yang diambil yaitu secara keseluruhan. Tetapi jika populasi lebih dari 100 responden maka hanya diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah keseluruhan responden. Dari penjelasan tersebut, dikarenakan jumlah responden kurang dari 100 maka yang diambil populasi oleh peneliti adalah keseluruhan jumlah responden yaitu sebanyak 80 karyawan divisi RnD dari PT Wangta Agung dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat penelitian, dalam setiap kuesioner responden diberikan sejumlah pernyataan dengan opsi

yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2014) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data-data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Skala Likert”. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa setiap jawaban yang diperoleh dari pernyataan akan diberi skor dengan mengaitkannya terhadap kata-kata tertentu untuk keperluan kuantitatif, dan skor yang diberikan dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Angka Kuesioner**

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	4
2.	Setuju	S	3
3.	Tidak Setuju	TS	2
4.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2014)

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian merujuk pada sifat atau nilai dari orang yang dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup: (a) Variabel independen. Variabel independen adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap perubahan pada variabel terikat. (b) Variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas sebagai sebab dan akibat (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KJ), Komitmen Organisasi (KO) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK).

### **Definisi Operasional Variabel**

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu

nilai-nilai yang diperoleh dari kegiatan dengan variasi tertentu yang telah dipilih untuk dipelajari dan disimpulkan. Operasional variabel diharapkan dapat membantu penelitian yang berkaitan dengan pengukuran suatu variable.

### **Variabel Independen Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun non fisik tempat karyawan PT Wangta Agung bekerja. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan. Menurut Sedarmayanti (2016), dua indikator dalam lingkungan kerja yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik antara lain: penerangan, udara, suhu ruangan, kebersihan, pewarnaan, suara bising, ruang gerak, keamanan dan (b) Lingkungan kerja non-fisik antara lain: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dukungan dan kerjasama dengan rekan kerja, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi antar pegawai, apresiasi pemimpin.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berdasarkan dari hasil evaluasi terhadap apa yang diinginkan akan diperoleh karyawan PT Wangta Agung Surabaya dengan melakukan upaya-upaya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang diterima. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2010) antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, kesempatan promosi, hubungan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi mencerminkan sikap kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi menandakan bahwa karyawan tersebut menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab. Indikator peng-

ukuran komitmen organisasi menurut Luthans (2010) yaitu: Kemauan karyawan (*Continuance commitment*), Kesetiaan karyawan (*Normative Commitment*), Kebanggaan karyawan (*Affective Commitment*).

### Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan PT Wangta Agung Surabaya. Hal ini terjadi dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator-indikator dalam kinerja karyawan menurut Afandi (2018) yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisien dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur dapat mengukur keabsahan setiap pernyataan yang tertulis. Jika suatu kuesioner dianggap *valid*, itu berarti pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan dengan akurat variabel yang dimaksud. Validitas sering diukur dengan menghitung korelasi antara skor kuesioner dan skor keseluruhan responden terhadap informasi yang diukur oleh kuesioner tersebut. Semakin tinggi korelasi, semakin *valid* alat ukur tersebut. Adapun dasar perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 27 menurut Ghozali (2016) dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel "jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dapat dikatakan *valid* atau sah ".  $r$  tabel didapat dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dengan *Degree of Freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dan  $n$  adalah jumlah sampel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai indikator sejauh mana kuesioner dapat diandalkan dalam evaluasi suatu variabel. Keandal-

an atau reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur dengan melihat sejauh mana jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika dapat memberikan hasil yang serupa pada pengukuran yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji *Static Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Namun, jika konstruk atau variabel dinyatakan tidak *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $<$  0,6 (Ghozali, 2016).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji nilai residu yang diteliti dan memiliki hasil distribusi yang normal dalam model regresi. Ketika permodelan regresi mendekati normal atau bahkan normal maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik, sehingga pantas untuk dilakukan uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (KS) dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 (Wibowo, 2022). Menurut Ghozali (2013), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik *probability normal* adalah: (a) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal. (b) Dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji dalam sebuah permodelan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model korelasi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai toleransi  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10,00 maka artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas, sebaliknya jika nilai

tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 berarti telah terjadi gejala multikolineralitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terjadi ketidaksesuaian dalam varians residual antar pengamatan pada permodelan regresi. Heteroskedastisitas terjadi jika varians residual antar pengamatan berbeda, sementara homoskedastisitas terjadi jika varians residual tetap konstan. Pada penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* adalah: (a) Jika terdapat pola ketentuan pada grafik *scatterplot*, seperti pola yang membentuk gelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas*. (b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan antara variabel bebas, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, dan menentukan apakah setiap variabel bebas memiliki hubungan positif atau negatif. Menurut Ghozali (2016), analisis regresi linear berganda melibatkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n + e$$

Persamaan dalam model analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = a + b_1LK + b_2KJ + b_3KO + e$$

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (independen variabel) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Ghozali,

2016). Tujuan uji F adalah untuk mengevaluasi kecocokan model regresi linear berganda dan menentukan apakah semua variabel independen di dalamnya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan atau kekuatan model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan memperhitungkan variabel independen, dalam hal ini lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Ghozali, 2013). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 maka variabel independen akan semakin menjelaskan variabel dependen. Jika semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin kecil variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Dalam penelitian ini peneliti telah menggunakan SPSS untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi berganda.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 (Ghozali, 2016).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan atau tidaknya suatu kuesioner atau alat ukur dalam penelitian.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Variabel/Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LK 1	0,522	0,1852	VALID
LK 2	0,444	0,1852	VALID
LK 3	0,491	0,1852	VALID
LK 4	0,547	0,1852	VALID
LK 5	0,549	0,1852	VALID
LK 6	0,588	0,1852	VALID
LK 7	0,523	0,1852	VALID
LK 8	0,602	0,1852	VALID
LK 9	0,485	0,1852	VALID
LK 10	0,696	0,1852	VALID
LK 11	0,611	0,1852	VALID
LK 12	0,641	0,1852	VALID
LK 13	0,675	0,1852	VALID
LK 14	0,543	0,1852	VALID
LK 15	0,595	0,1852	VALID
KJ 1	0,626	0,1852	VALID
KJ 2	0,604	0,1852	VALID
KJ 3	0,736	0,1852	VALID
KJ 4	0,647	0,1852	VALID
KJ 5	0,814	0,1852	VALID
KJ 6	0,762	0,1852	VALID
KO 1	0,733	0,1852	VALID
KO 2	0,829	0,1852	VALID
KO 3	0,704	0,1852	VALID
KK 1	0,915	0,1852	VALID
KK 2	0,919	0,1852	VALID
KK 3	0,922	0,1852	VALID
KK 4	0,839	0,1852	VALID
KK 5	0,890	0,1852	VALID

Sumber: Data primer, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa korelasi variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan yang berjumlah 28 *item*, memiliki hasil dimana *r* hitung lebih besar dari *r* tabel untuk semua hasil variabel *r* tabel adalah (0,1852) dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi seluruh item tersebut dapat dikatakan *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi atau kehandalan jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan.

Hasil dari uji reliabilitas yang ada pada tabel 4 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel independen dan dependen memiliki hasil yang lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel dan pernyataan yang diberikan kepada responden layak dan mampu digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Chronback Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (LK)	0,814	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (KJ)	0,781	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (KO)	0,618	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (KJ)	0,958	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024

**Tabel 5**  
**Uji Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,607	3,339		,481	,632
	Lingkungan Kerja	,225	,112	,165	1,998	,049
	Kepuasan Kerja	,861	,142	,549	6,074	,000
	Komitmen Organisasi	,870	,275	,295	3,166	,002

Sumber: Data primer, 2024

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KJ), Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Dari tabel 5 didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK=1,607 + 0,225 LK + 0,861 KJ + 0,870 KO$$

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 5 dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 1,607. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai konstan. Maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,607. (b) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,225 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan. (c) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (KJ) sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan

kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,681 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan. (d) Koefisien regresi Komitmen Organisasi (KO) sebesar 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,870 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan.

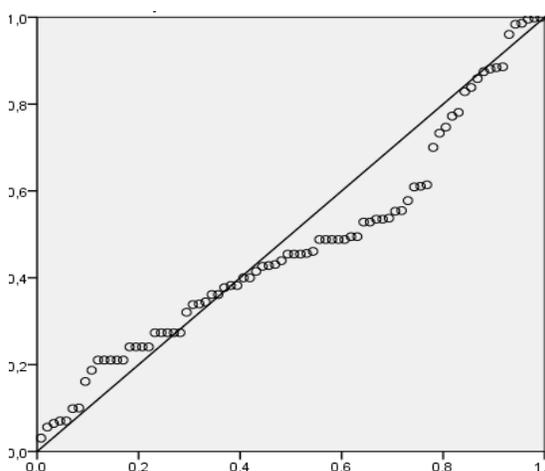
#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot*. Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah nilai residu model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan grafik normal *probability plot* pada gambar 2, menunjukkan persebaran titik-titik yang mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*.

Pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria bahwa data meluas ke daerah sekitar diagonal dan bergerak ke arah diagonal. Dengan melihat pola ini mengidentifikasi bahwa distribusi data pada uji normalitas cenderung mengikuti distribusi normal



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**

Sumber: data primer, 2024

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitas *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,082 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi mendeteksi korelasi antara variabel independen. Untuk *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10, tidak terjadi

gejala multikolinieritas antara variabel independen.

**Tabel 6**  
**Hasil uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (KS)**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		80
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,18076451
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,094
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,513
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,082

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KJ), dan Komitmen Organisasi (KO), memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

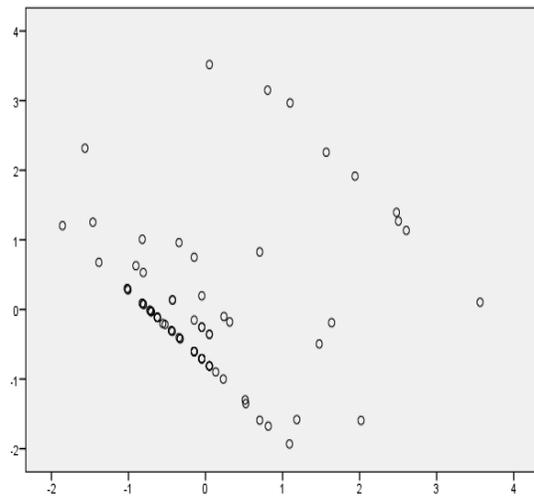
**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,924	1,082	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,771	1,296	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,724	1,382	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer, 2024



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan gambar 3 dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas dikarenakan terlihat bahwa residual *scatter plot* atau sebaran titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji F**

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual secara

statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik uji F.

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variable dependen, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk mengubah kinerjanya. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti memiliki variable bebas (Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sangat terbatas.

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,522 atau 52,2 %. Artinya Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KJ) dan Komitmen organisasi (KO) mampu mempengaruhi perubahan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 52.2 % sedangkan sisanya sebesar 0,478 atau 47,8% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409,847	3	136,616	27,636	0,000 <sup>b</sup>
Residual	375,703	76	4,943		
Total	785,550	79			

Sumber: Data primer, 2024

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,722	,522	,503	2,223

Sumber: Data primer, 2024

**Tabel 10**  
**Uji Hipotesis (t)**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,998	0,049	Signifikan
Kepuasan Kerja	6,074	0,000	Signifikan
Komitmen organisasi	3,166	0,002	Signifikan

Sumber: Data primer, 2024

### Uji t

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial antara variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja (LK), Kepuasan Kerja (KJ), dan Komitmen Organisasi (KO) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK), dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 10, dapat disimpulkan bahwa: (a) Lingkungan Kerja (LK), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,049 sehingga dapat dikatakan  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. (b) Kepuasan Kerja (KJ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. (c) Komitmen Organisasi (KO) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002 sehingga dapat dikatakan  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD PT Wangta Agung Surabaya. Hasil ini terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Karyawan (KK). Semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan pada PT Wangta Agung Surabaya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Bachtiar (2012) serta Khasifah dan Nugraheni (2016)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Susilowati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya. Hasil ini dinyatakan bernilai positif, yang artinya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KJ) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (KK). Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) memiliki hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (KO) memiliki hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maranata *et al.*, (2022)

yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti dan Karyadi (2023) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan serta pengujian yang telah teruraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wangta Agung Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan hasil dari penelitian pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa PT Wangta Agung Surabaya memiliki lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman baik dari ruang kerja dan fasilitas yang diberikan oleh PT Wangta Agung Surabaya yang akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa para karyawan pada divisi RnD telah merasa puas dengan insentif dan fasilitas yang diberikan oleh PT Wangta Agung Surabaya sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti variabel komitmen organisasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap PT Wangta Agung Surabaya yang telah dibuktikan kepada hasil kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan pada divisi RnD di PT Wangta Agung Surabaya.

Terdapat beberapa keterbatasan yang ada pada proses penelitian ini yang akan menjadi rujukan atau pertimbangan bagi

beberapa pihak, antara lain: (a) Penelitian ini menerapkan hasil metode survei dengan menyebarkan kuesioner dan terkendalanya banyak para karyawan yang mengisi kuesioner tanpa melihat dan mencermati setiap butir pernyataan yang telah tertulis sehingga tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. (b) Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu divisi yaitu RnD yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

Berdasarkan pada hasil pembahasan dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Hasil penelitian pada PT Wangta Agung Surabaya, disarankan agar selalu meningkatkan lingkungan kerja dengan memberikan ruang kerja yang nyaman, fasilitas lingkungan kerja yang baik, memberikan keamanan yang baik untuk para karyawannya agar tercipta lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman. (2) Hasil penelitian pada PT Wangta Agung Surabaya, disarankan untuk selalu memberikan upaya-upaya yang meningkatkan kinerja para karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. (3) Hasil penelitian pada PT Wangta Agung Surabaya harus memperhatikan setiap karyawannya yang bekerja untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik dengan memberikan timbal balik kepada karyawannya agar mereka merasa betah dan bangga karena hasil kerjanya diapresiasi oleh perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Piblishing.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1-6.

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fauziek, E., dan Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Febriana, A., dan Susilowati, H. (2022). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 45-53.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayaweera, T. (2015). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, Peran Mediasi Motivasi Kerja: Studi Sektor Perhotelan di Inggris. *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 271-278.
- Julindrastuti, D., dan Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khasifah, F., dan Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1-7.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Mahesa, D., dan Djastuti, I. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Doctoral Dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., dan Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal ARIMBI*, 2(2), 1-10.
- Meutia, K. I., dan Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.
- Moorhead, G., dan Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Sari, N. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kayu Lima Sentosa di Magelang. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(12), 1-9.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Y. N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Eureka Media Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.