

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch

Feron Elkana Manopo
William Agustinus Areros
Danny David Samuel Mukuan

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: feronelkhana06@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of the work environment and organizational commitment on the performance of employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch. In this study using a quantitative approach with a sample of 60 respondents. The sampling technique in this study used the Purposive Sampling Technique. Collecting data in this study using a questionnaire. The analytical technique used in this research is SPSS. Data that has met the requirements for analysis is processed using the SPSS version of the IBM 23 computer program. From the results of statistical testing, it was found that the work environment has a partial effect on employee performance, meaning that the more the work environment in the company, the better the quality of employee performance. Organizational Commitment has no partial effect on Employee Performance, meaning that the higher the Organizational Commitment will not affect the level of Employee Performance. Work Environment and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Employee Performance, meaning that the higher the Work Environment and Organizational Commitment together can affect the level of Employee Performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi IBM 23. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin Lingkungan Kerja dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasional tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas sistem dan komponen yang di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam suatu organisasi, karena peranya sebagai alat penggerak dan pengendali aktivitas di dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011: 170), bahwa “Sumber daya manusia merupakan salah satu

unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan”. Organisasi yang baik dan sehat pasti akan melakukan berbagai bentuk upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya, salah satunya yaitu melalui proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Kinerja karyawan menjadi salah satu bagian dari alat dan daya ukur karyawan dalam melakukan tugas yang telah direncanakan untuk diselesaikan. Kinerja karyawan memegang peranan penting didalam suatu perusahaan karena maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja

karyawan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu dilakukan peningkatan pemeliharaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Ayudiati, 2010). Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Peningkatan pemeliharaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch, sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971 yang mulai bergerak di pasar Internasional dengan mengekspor mie instan ke beberapa Negara ASEAN, Timur Tengah, Asia, Eropa, dan Negara-negara di Afrika memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, dan menjadi pemimpin di industri makanan sesuai dengan yang terdapat pada logo Indofood "The Symbol of Quality Foods" atau "Lambang Makanan Bermutu" tentunya tidak terlepas dari lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Keberadaan sumber daya manusia di dalam PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, kemampuan, tenaga, kreativitas, dan inovasi serta karyawan yang memiliki kinerja yang stabil sehingga sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Terlebih khusus karyawan yang bekerja di bagian pabrik dan produksi yang mempunyai tugas yaitu PPIC, produksi, teknik purchasing dan gudang, pengendalian mutu produk, serta biaya operasional, dll.

Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber internal perusahaan, perkembangan jumlah karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch bagian pabrik dan produksi selama kurun waktu 4 tahun terakhir yakni dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan, yang semula berjumlah 185 karyawan pada tahun 2017 menjadi 160 karyawan di tahun 2019. Penurunan jumlah karyawan tiap tahunnya ini disebabkan beberapa hal seperti pension, mutasi, diberhentikan, atau mendapat perkerjaan yang baru. Hal ini tentu menjadi permasalahan dalam perusahaan mengingat karyawan merupakan pendukung operasional yang

menjalankan segala kegiatan dan sumber keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penurunan jumlah karyawan yang terjadi tiap tahunnya ini bisa memberikan efek buruk yakni terjadinya hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh lagi dari sumber internal perusahaan, tingkat absensi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch bagian pabrik dan produksi dari tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Pada tahun 2017 sendiri terdapat 21, 65 % karyawan yang telambat masuk dan 10, 09% karyawan yang absen tanpa keterangan. Untuk karyawan yang terlambat masuk paling tinggi persentasenya terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 30,15 % dan untuk karyawan yang absen tanpa keterangan paling terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 33,20 %.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi dan banyaknya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan ini dapat diasumsikan bahwa perusahaan belum mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawannya. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja dan komitmen yang ada dalam perusahaan karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Kedua faktor tersebut jika diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka akan menciptakan kondisi kinerja karyawan yang kondusif juga mampu meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2011), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya.

Indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam Elqorni (2012) adalah: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Penggunaan warna, (4) Keamanan, dan (5) Hubungan kerja.

Komitmen Organisasional

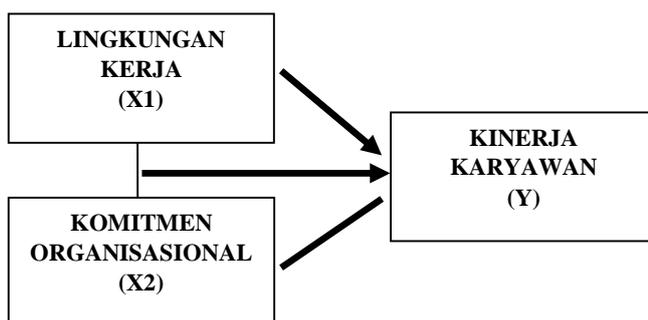
Hulin (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin tetap di dalam organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (dikutip oleh Schultz, 1998) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga komponen berikut. Pertama, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (1983) yaitu: (1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, (2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, (3) Penerimaan nilai organisasi, dan (4) Penerimaan tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurhalis (2007 :569) kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing – masing karyawan. Handoko (2015), mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai atau aparatur terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator kinerja karyawan terbagi 5 yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Ketepatan waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, dan (5) Komunikasi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch
H2: Terdapat pengaruh secara parsial Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch

H3: Terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch

Metode Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya di klasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah 160 karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch bagian produksi dan pabrik, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 60 karyawan yang akan dijadikan sebagai responden. Alasan karyawan menjadi responden adalah karena mereka dapat menilai apakah kebijakan perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik dan apakah telah menghasilkan umpan balik seperti yang telah di diharapkan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Karena penelitian ini adalah bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner menggunakan metode skala Liker 1-5.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,752 > r$ tabel $0,254$, variabel komitmen organisasional (X2) memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,656 > r$ tabel $0,254$, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,665 > r$ tabel $0,254$. Dengan demikian pernyataan-pernyataan dari kuesioner variabel independen (lingkungan kerja dan komitmen organisasional) dan variabel dependen (kinerja karyawan) semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan r hitung $> r$ tabel, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,950$, variabel komitmen organisasional (X2) sebesar $0,907$, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,875$. Artinya adalah variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria

pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* yaitu $0,073 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel *Independent* yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Komitmen Organisasional (X2) mempunyai nilai *output tolerance* dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama yaitu $0,464 > 0,1$ dan mempunyai nilai *output VIF* yang sama yaitu sebesar $2,157 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary						
Change Statistics						
Model	R	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.781 ^a	.611	44.716	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja

Nilai Sig. F Change sebesar 0,000 (<0,05) maka bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,781 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

7. Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi			t	Sig.
	B				
1 (Constant)		19.807	4.129	.000	
Lingkungan Kerja		.544	5.354	.000	
Komitmen Organisasional		.190	1.546	.128	

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 19.807 + 0,544 + 0,190 + e$

Persamaan regresi linier diatas memperhatikan hubungan antara variabel independen secara parsial.

8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.607	4.32647

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel diatas maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,620 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 62%.

9. Uji T

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.807	4.798		4.129	.000
	Lingkungan Kerja	.544	.102	.642	5.354	.000
	Komitmen Organisasional	.190	.123	.185	1.546	.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,354 t_{tabel} sebesar 2,002 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($5,354 > 2,002$). Dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya "Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch".

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 1,546 t_{tabel} sebesar 2,002 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,546 < 2,002$). Dengan nilai Sig. $0,128 > 0,05$ artinya "Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan".

10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1743.903	2	871.951	46.583	.000 ^b
Residual	1066.947	57	18.718		
Total	2810.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan dan f_{hitung} $46,583 > f_{tabel}$ 3,158 sehingga dapat disimpulkan bahwa

hipotesis ketiga yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch (Y).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch. Berdasarkan hasil analisis terhadap 60 responden Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch, maka pembahasan terhadap hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja akan mengakibatkan tingginya Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai *level of significant* 0,005 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terlihat bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,544 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian Nikson Boose, Welhemina Rumawas, dan Tinneke Tumbel (2017), dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara variabel Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara nyata. Dilanjutkan dengan penelitian dari Marsel, Victor, Farlane dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Komitmen Organisasional tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya suatu Kinerja

Karyawan. Hasil penelitian mengenai variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch dengan nilai signifikansi sebesar 0,128 lebih besar daripada nilai *level of significant* 0,005. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat juga bahwa variabel Komitmen Organisasional secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel Komitmen Organisasional mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,190 yang artinya bahwa Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sapitri dan Suryalena (2016), dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hulin (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan. Artinya, berdasarkan hasil penelitian, hasil tidak signifikan ini dikarenakan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan tidak terlalu mempersoalkan masalah-masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional yang ada didalam ruang lingkup kehidupan pekerjaan karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch, hal tersebut dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan yang mayoritas lebih dari 5 tahun keatas, yang berarti Komitmen Organisasional hanya sedikit dan tidak terlalu berdampak banyak pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional akan mempengaruhi tinggi rendah suatu Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *level of significant*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat juga bahwa

variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana, F hitung yang dimiliki sebesar 46.583 lebih besar dari nilai F tabel 3,128.

Hasil ini didukung juga dengan hasil penelitian dari Fikriah, Mashita, Vella (2019), dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch.

Simpulan

1. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch.
2. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan atau hanya sedikit pengaruh yang dimiliki. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung Branch.
3. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen

Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta; PT Raya Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Boose, N., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 5(003).
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).