

# Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Jakarta IV

*The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at KPPN Jakarta IV*

Heri Afriansah<sup>1</sup>, Mohammad Andri Dwi Aprianto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Ciputat, Tangerang Selatan, 15413, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Terbuka, Sidoarjo, Jawa Timur, 61263, Indonesia

## Article info: Research Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.1.1

Kata kunci:

Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Keywords:

*Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.*

## Article history:

Received: 09-12-2024

Accepted: 24-12-2024

\*Koresponden email:

044567321@ecampus.ut.ac.id

[mohammadandriaprianto@gmail.com](mailto:mohammadandriaprianto@gmail.com)

(c) 2025 Heri Afriansah, Mohammad Andri Dwi Aprianto



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## Abstrak

Faktor utama dalam kesuksesan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, manusia merupakan aset utama bagi sebuah perusahaan, sehingga perusahaan perlu kepedulian khusus dalam pelatihan khusus dan pengelolaannya. Untuk mendapatkan karyawan yang spesifik tersebut membutuhkan SDM yang kreatif, bermanfaat dan loyal kepada perusahaan/organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, apakah Lingkungan Kerja memiliki secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan apakah secara simultan (bersama-sama) Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 45 karyawan di KPPN Jakarta IV. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian penjelasan atau Explanatory Research. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Data dihimpun langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner. Sesuai hasil penelitian, penulis memperoleh temuan bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan secara bersama-sama, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

## Abstract

*The main factor in the success of a company is Human Resources, humans are the main asset for a company, so the company needs special care in special training and management. To get specific employees requires HR who are creative, useful and loyal to the company/organization. This study aims to test whether Organizational Commitment has a partial influence on employee performance, whether the Work Environment has a partial influence on employee performance, and whether simultaneously (together) Organizational Commitment and Work Environment affect employee performance at the State Treasury Service Office (KPPN) Jakarta IV. This study involved samples of 45 employees at KPPN Jakarta IV. The type of research conducted is explanatory research. This study intends to test the hypothesis of the impact of organizational commitment and work environment on employee performance. The data was gathered directly from respondents through a questionnaire. According to the results of the study, the author found that: Organizational commitment positively and significantly influences employee performance; the work environment also positively and significantly impacts employee performance; and collectively, organizational commitment and the work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

**Kutipan:** Afriansah, H., & Aprianto, M. A. D. (2025). The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at KPPN Jakarta IV. *GREENOMIKA*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.1.1>

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam konsep bisnis merupakan orang yang bekerja/dipekerjakan di dalam suatu organisasi biasa di sebut karyawan (Afandi, 2021). Setiap perusahaan harus mengatur dan memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenganya untuk dapat meningkatkan kinerja, karena memang sumber daya manusia itu sangat penting untuk perusahaan (Hasibuan, 2019). Berhasil tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi sangat tergantung oleh SDM nya, karena SDM mengelola dan mengatur sumber daya lain yang dikuasai oleh suatu perusahaan atau organisasi, sehingga keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya sangat tergantung oleh sumber daya manusianya (Pangaila et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan individu yang tepat tersedia untuk mengisi peran dan posisi yang sesuai dalam organisasi sesuai kebutuhan (Husaini & Utama, 2021). Pengelolaan dan pemberdayaan individu dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal, serta efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sangat berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Permana & A. Pracoyo., 2022)

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan memudahkan pimpinan organisasi dalam membimbing mereka untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendorong tercapainya keunggulan organisasi (Shinta & Arifa, 2018). Dengan pengelolaan yang baik, organisasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif, baik dalam kinerja individu maupun tim. Kinerja yang dihasilkan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan organisasi (Suryani et al., 2020).

Menurut (Afandi, 2021) kinerja yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab mereka, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta tetap menghormati moral dan etika masyarakat Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, berbagai faktor berperan, dua diantaranya adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi saat karyawan merasa terhubung dengan organisasi serta tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi guna mencapai tujuan tersebut (Kasmiruddin, 2021). Komitmen terhadap suatu organisasi dipupuk melalui rasa tanggung jawab dan kecintaan terhadap organisasi atau pekerjaan (Suhardi et al., 2021). Keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi, merupakan perwujudan dari komitmen organisasi, ditunjukkan oleh kepercayaan mereka terhadap organisasi, keselarasan dengan tujuannya, keinginan kuat untuk membantu keberhasilannya, dan dedikasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Suswati et al (2021). Komitmen organisasi dapat dilihat dari sudut pandang sikap yang terdiri dari tiga dimensi utama, dimensi pertama adalah komitmen terhadap nilai, yang mencerminkan keyakinan dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dimensi kedua adalah komitmen terhadap usaha, yang menunjukkan dorongan yang kuat untuk memberikan upaya tambahan demi kemajuan organisasi. Sedangkan dimensi ketiga adalah komitmen untuk bertahan, yang mencakup keinginan yang kuat untuk tetap berperan sebagai anggota aktif dalam organisasi (Khan et al., 2021).

Menurut (Afandi, 2021) lingkungan kerja mencakup semua faktor dalam lingkungan pekerja yang dapat memengaruhi kinerja tugas mereka, seperti suhu, kebisingan, ventilasi, pencahayaan, kelembaban, kebersihan, dan ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang diperlukan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien. Jika karyawan menikmati lingkungan kerja, mereka merasa nyaman dan tenang di tempat kerja mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan (Edi, 2022).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV bertindak sebagai kuasa Bendahara Umum Negara di daerah, dengan tugas mengelola penerimaan dan pengeluaran uang negara dari rekening kas umum negara. Perubahan yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan, internal maupun eksternal, maupun komitmen karyawan, mempengaruhi kinerja

organisasi. Pemimpin di Direktorat Jenderal Perbendaharaan menetapkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kantor pelayanan, agar layanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan dapat berjalan dengan akurat, akuntabel, tepat waktu, gratis, dan transparan. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan, peningkatan lingkungan kerja dan komitmen organisasi harus diikuti dengan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan. Namun, jika lingkungan dan komitmen ditingkatkan tetapi kinerja tetap menurun, KPPN perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui apa yang kurang bagi karyawan. Peningkatan lingkungan kerja dan komitmen organisasi diharapkan dapat membantu karyawan dalam mengelola keuangan negara dengan lebih baik.

**Tabel 1.** Standar Nilai Kinerja Karyawan KPPN Jakarta IV

No	Kategori	
	Nilai Kinerja	Nilai Perilaku Kinerja
1	$>100$	Diatas ekspektasi
2	$90 \leq x < 100$	Sesuai ekspektasi
3	$x < 90$	Dibawah ekspektasi

Sumber : KMK 300\_KMK.01\_2022

Hasil penilaian kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV tahun 2024 adalah sebagai berikut: Tabel 1 menunjukkan standar nilai kinerja karyawan; nilai  $>100$  ke atas dianggap Diatas ekspektasi,  $90 \leq x < 100$  dianggap sesuai ekspektasi, nilai  $x < 90$  , dianggap di bawah ekspektasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dinyatakan sesuai ekspektasi dengan nilai  $90 \leq x < 100$ .

Kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang cepat, perubahan dalam struktur pekerjaan, serta meningkatnya ekspektasi dari karyawan dan manajemen, agar dapat tumbuh atau sekadar bertahan dalam situasi yang sulit ini. Karyawan perlu membangun ketahanan yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih mendalam terhadap tugas mereka. (Sunny & Yajurvedi, 2022). Karyawan yang kuat cenderung memiliki kegigihan, independensi, serta kesadaran tentang kemampuan dan batasan diri yg jelas, mereka mengembangkan strategi penanganan yang efektif dan bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan dan berkontribusi pada peningkatan dampak baik dan menguatkan ikatan emosional dengan organisasi yang pada akhirnya hal ini berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi (Lee & Kim, 2023).

Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, lingkungan kerja mencakup semua hal di sekeliling karyawan saat mereka bekerja, baik materi maupun non materi, yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab sehari-hari (Munardi et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dan akan meningkatkan kinerja (Dimas, 2022).

Sesuai dengan sebab-sebab di atas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk menganalisis tingkat komitmen organisasi dan lingkungan kerja di KPPN Jakarta IV, faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jakarta IV dijadikan sebagai objek penelitian dengan dua alasan yang melandasinya yaitu KPPN Jakarta IV merupakan sebuah unit organisasi pemerintahan yang tugas utamanya adalah fungsi pelayanan perbendaharaan Satker pengguna anggaran dan KPPN Jakarta IV adalah salah satu unit vertikal dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB) di bawah Kementerian Keuangan yang telah melakukan implementasi atas program-program reformasi birokrasi sesuai dengan nilai-nilai manajerial, sehingga kinerjanya dapat diukur secara kuantitatif dan sistematis (djpb.kemenkeu.go.id, 2018).

Mengacu pada deskripsi latar belakang, diusulkan rumusan masalah, apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu tujuan studi ini adalah untuk mendeskripsikan komitmen organisasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh simultan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak baik untuk kemajuan akademik maupun untuk kemajuan pengelolaan instansi yang serupa.

## 2. Metode

Metode yang digunakan pada penelitian/studi ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan pendekatan sistematis untuk memeriksa suatu fenomena dengan mengumpulkan data langsung dari lapangan, yang kemudian dianalisis oleh peneliti untuk menarik kesimpulan (Ahyar et al., 2020). Penelitian kuantitatif juga dapat didefinisikan sebagai metode yang menekankan pengukuran dan analisis hubungan antara variabel, terutama dalam hal sebab dan akibat. Pendekatan ini menghasilkan hasil yang lebih terukur, karena mengandalkan data yang berfungsi sebagai dasar untuk memperoleh hasil yang terukur tersebut (Paramita et al., 2021). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV Jl. Ir. H. Juanda No.19, Kb. Klp., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10120.

Penelitian ini melibatkan total 45 individu, yang terdiri dari populasi sekaligus menjadi sampel yang digunakan untuk penelitian. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sampling, yaitu sampel dipilih secara keseluruhan dari populasi yang ada. Metode sensus sampling ini digunakan karena populasi tidak terlalu besar dan untuk meningkatkan akurasi penelitian yang dilakukan. Metode pengumpulan data meliputi data primer dengan pengisian kuisioner, serta data sekunder melalui kajian pustaka. Teknik analisis yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik meliputi (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), regresi linier berganda, uji t (parsial), dan uji f (simultan). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Melalui metode *explanatory*, penelitian ini berusaha menggali lebih dalam mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Hipotesis satu : komitmen organisasi secara bagian memiliki pengaruh positif dan signifikan ( $H_1$ ) terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV.
- Hipotesis dua : lingkungan kerja secara bagian memiliki pengaruh positif dan signifikan ( $H_2$ ) terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV.
- Hipotesis tiga : komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) ( $H_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara(KPPN) Jakarta IV.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Jumlah responden yang berhasil diperoleh sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan SPSS 22 For windows. Profil responden pada penelitian ini didominasi oleh individu berusia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (35,55%). Pada jenis kelamin di dominasi laki-laki sebanyak 37 orang (82,22%). yang berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 40 Orang (88,89), karyawan honorer (tidak tetap) sebanyak 5 orang (11,11%) . Jenjang Pendidikan di dominasi Tingkat Sarjana 19 Orang (42,22%). Responden lama bekerja di dominasi 3-9 tahun sebanyak 18 orang (40,%).

**Tabel 2.**Hasil Statistik Deskriptif Variable Penelitian

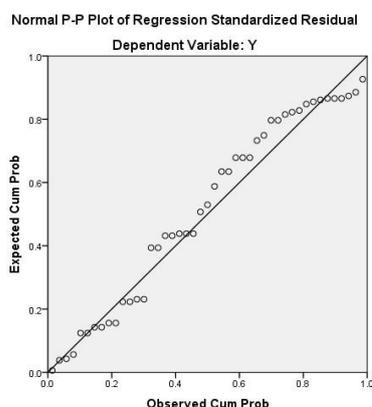
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>Komitmen Organisasi</b>	45	53	68	59.78	5.620
<b>Lingkungan Kerja</b>	45	100	123	109.00	7.094
<b>Kinerja Karyawan</b>	45	100	123	111.78	7.781
<b>Valid N (Listwise)</b>	45				

Sumber : data sekunder yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan untuk hasil statistik deskriptif dari 45 responden adalah sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai terkecil adalah 53 dan nilai terbesar adalah 68, dengan rata-rata (mean) adalah 59,78 dan standar deviasi adalah 5,620.

2. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai terkecil adalah 100 dan nilai terbesar adalah 123, dengan rata-rata (mean) adalah 109,00 dan standar deviasi adalah 7,094.
3. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai terkecil adalah 100 dan nilai terbesar adalah 123, dengan rata-rata (mean) adalah 111,78 serta standar deviasi adalah 7,781.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 Hasil Uji Normal P-Plot pada grafik di atas menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik berada di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan jika data penelitian terdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa syarat asumsi normalitas dengan pendekatan grafik Normal Probability Plot telah terpenuhi. Diluar uji grafik, juga disyaratkan pengujian statistik untuk memastikan keakuratan data yang didapatkan. Pengujian statistik yang digunakan salah satunya adalah Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 3.** Uji Normalitas, Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual	
N	45
Test Statistic	0.113
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.183 <sup>c,d</sup>

Sumber: data sekunder yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,183. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,183 > 0,05$ ), maka dapat ditarik kesimpulan jika bentuk regresi yang dipakai layak dan asumsi normalitas telah terpenuhi. Artinya, data yang yang dipakai dalam penelitian ini bersifat normal.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0.812	1.231
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.812	1.231

Sumber: data sekunder yang diolah, 2024

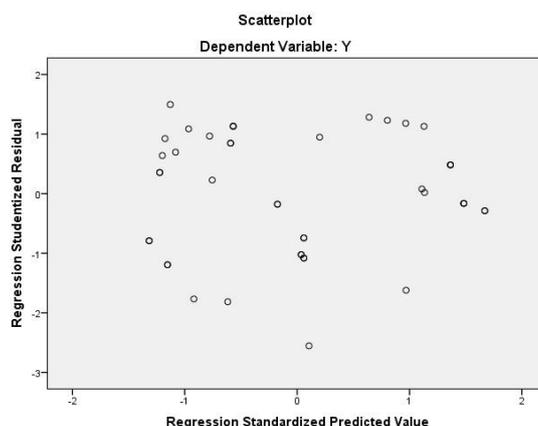
Berdasarkan Tabel 4, variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai tolerance sebesar 0,812, sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga memiliki nilai tolerance sebesar 0,812. Seluruh variabel mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF memenuhi kriteria. Data dinyatakan bebas dari indikasi multikolinearitas apabila nilai tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian, bentuk regresi yang dipakai pada penelitian ini tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	Signifikansi
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0.416
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.068

Sumber : data sekunder yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,416 ( $> 0,05$ ), sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,068 ( $> 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Scatter Plot

Berdasarkan gambar 2 pada Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Pola Uji Scatter Plot dari regresi menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	<b>b</b>
Konstanta	23.076
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	1.175
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.169

Sumber : data sekunder yang diolah, 2024.

Berdasarkan dari tabel 6 dapat diketahui persamaan garis regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.076 + 1,175 X_1 - 0,169 X_2 + e$$

Sesuai hasil regresi linier berganda, interpretasi yang dapat dilakukan adalah berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 23,076 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel dependen akan sebesar 23,076.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai positif (+) sebesar 1,175. Hal ini berarti bahwa jika variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) meningkat, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan. Tanda positif (+) menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah antara variabel independen dan dependen.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai positif (+) sebesar 0,169. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan yang positif atau searah antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.926 <sup>a</sup>	0.858	0.851	3.003

Sumber : data sekunder yang diolah, 2024.

Sesuai tabel 7 dapat dikemukakan nilai *R square* adalah 0,858 dan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,851. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 85,1 % dan sisanya 14,9 % merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 8.** Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Nilai	
F <sub>hitung</sub>	126.657
Signifikansi	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : data sekunder yang diolah, 2024

Tabel 8. menyatakan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 126,657, tingkat signifikansi 0,000. Besar nilai signifikansi 0,000 yang berada pada < 0,05 oleh karena itu disimpulkan bahwa (H<sub>3</sub>) diterima. Variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta IV. Hal tersebut dapat diartikan bahwa angka (+) yang berarti positif pada F<sub>hitung</sub> menunjukkan pergerakan yang searah antara variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	T	Sig.
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	13.146	0.000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	2.391	0.021

Dependent Variable : Kinerja Karyawan.

Sumber : data sekunder yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 9. hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan dan di bahas lebih mendalam sebagai berikut :

1. Sesuai tabel 9, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 13,146 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai batas signifikansi sebesar 0,05 sehingga dinyatakan kalau H<sub>1</sub> diterima. Disamping itu, nilai koefisien yang memiliki nilai positif, maka hipotesis yang menyebutkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai. Sehingga jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat juga.
2. Berdasarkan tabel 9 di atas, nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,391 dengan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta koefisien yang menunjukkan nilai positif, maka hipotesis yang menyebutkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

### 3.2 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

**Tabel 10.** Uji Hipotesis

	T <sub>hitung</sub>	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	13.146	0.000	H <sub>1</sub> diterima
Lingkungan Kerja	2.391	0.021	H <sub>2</sub> diterima
	F <sub>hitung</sub>	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	126.657	0.000	H <sub>3</sub> diterima

Sumber data : data sekunder yang diolah, 2024.

#### 1) Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Jamal (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap bertahan di organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai nilai-nilai serta tujuan organisasi, serta menunjukkan orientasi nilai terhadap organisasi, di mana individu lebih mengutamakan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Pada hasil pengujian hipotesis pertama seperti terlihat pada tabel 10, menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 13,146 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Sehingga variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa angka

(+) yang berarti positif pada  $t_{hitung}$  menunjukkan pergerakan yang searah antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi menjadi sangat penting dan tentunya sudah diterapkan di keseharian pekerjaan. Komitmen kerja dalam organisasi merupakan bentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini KPPN Jakarta IV telah mengelola karyawannya dengan baik. Sehingga meningkatkan komitmen teguh dari pegawai kepada organisasi. Kondisi yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Seperti uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen teguh pada karyawan akan menjadikan karyawan tertib dan lancar dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja (kinerja) mereka dan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dimas et al., (2022), Deny et al., (2020), Bonaventura et al., (2022), Ratna et al., (2023) dan Rahmat et al., (2023), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Pada hasil pengujian hipotesis kedua seperti terlihat pada tabel 10, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,391 diikuti oleh nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa angka (+) yang berarti positif pada  $t_{hitung}$  menunjukkan pergerakan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengelolaan lingkungan kerja di KPPN Jakarta IV sudah diterapkan dengan baik, lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman yang membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan Kerja di KPPN Jakarta IV sangat nyaman dilihat dari pencahayaan yang cukup, penerangan di tempat kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas dan efisiensi kerja. Bila pencahayaan cukup akan memberikan dampak baik pada mata dan mengurangi tingkat kelelahan mata. Sirkulasi udara di ruang kerja juga sangat baik, semua ruangan memiliki perputaran udara yang cukup, sejuk dan tidak panas serta sangat sehat dan di setiap ruangan juga dilengkapi dengan fasilitas *Air Conditioning* (AC) sehingga aktivitas bekerja dapat dilakukan dengan nyaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dimas et al., (2022), Deny et al., (2020), dan Ratna et al., (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sihotang dalam (Sinambela, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan komprehensif terhadap kegiatan yang terkait dengan perekrutan, pemilihan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga terlihat pada tabel 10, secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 126,657 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000. Variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena signifikansi lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa angka (+) yang berarti positif pada  $t_{hitung}$  menunjukkan pergerakan yang searah antara variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dan lingkungan kerja di KPPN Jakarta IV sangat baik dan saling mendukung, karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keduanya. Ketika karyawan menunjukkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, hal ini akan meningkatkan

produktivitas mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja secara menyeluruh. Dengan demikian, tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Selain itu, suasana lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Apabila karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya, maka ia akan percaya diri dan mampu menjalankan aktivitas dengan lancar, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dimas et al., (2022), Deny et al., (2020), dan Ratna et al., (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN Jakarta IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_1$  diterima. Karyawan menyadari bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh dalam upaya untuk menaikkan kinerjanya. Kedua lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_2$  diterima, yang berarti tingkat lingkungan kerja yang baik dan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Ketiga komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_3$  diterima, yang berarti kinerja karyawan baik maka kinerja instansi juga baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja bila ditingkatkan baik secara parsial maupun simultan akan meningkatkan kinerja karyawan. KPPN Jakarta IV perlu untuk mempertimbangkan kegiatan-kegiatan atau langkah-langkah untuk menunjukkan komitmen organisasi terhadap karyawan dan juga terus berupaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Contoh yang dapat dilakukan adalah meningkatkan fasilitas kebugaran untuk karyawan dan/atau meningkatkan fasilitas pendukung lain yang diminta oleh karyawan baik secara langsung atau melalui kuisisioner/*pooling* apabila tersedia dana pada anggaran kantor.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*. ZANAFA PUBLISHING.
- Ahyar, H., Auliya, Nur, Andriani, H., Ustiawaty, J., Evi Fatma, Sukmana, & Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Bonaventura Hendrawan Maranata et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *JURNAL ARIMBI (APPLIED RESEARCH IN MANAGEMENT AND BUSINESS)*, Volume 2(No. 2), 1–10.
- Deny Kurniawan et al. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 74–90.
- Dimas, V. P. et al. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, Volume 9(Edisi 3), 45–59.
- djpb.kemenkeu.go.id. (2018). *Rapat Perkembangan Pelaksanaan WBK WBBM KPPN Jakarta IV*.
- Edi, W. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husaini, R. N., & Sutarna. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Kasmiruddin, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Aplikasi Bisnis*, 17(1), 1–14.
- Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding affective, normative & continuance commitment through the lens of training & development. *IRASD Journal of Management*, 3(2), 105–113.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well Being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133–133.

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Paramita, Ratna Wujaya D., Rial, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Moh Mursyid (Ed.)* (Edisi 3). Widyagama Press.
- Permana, P. F. C. , & A. Pracoyo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.
- Rahmat Kurniawan et al. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bubutan Kayu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, Vol. 1(No. 9), 939–945.
- Ratna Listiana Dewanti Et Al. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The 2nd Widyagama National Conference On Economics And Business (Wnceb 2021)*. , 325–336.
- Shinta, & Arifa, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi KeRJA. In *EEAJ* (Vol. 7, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sunny, K. G., & Yajurvedi, N. (2022). Enhancing The Efficacy of Organisational Competitive Advantage Through Employee Empowerment. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 5457–5465.
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nila Cakra.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.206>