

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan
pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru**

¹Harta Mitha, ²Amiruddin Tawe, ³Tenri S.P Dipoatmodjo,
⁴Ichwan Musa, ⁵Muhammad Ikhwan Maulana Haeruddin

^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ hartamita242@gmail.com

² amiruddintawe@unm.ac.id

³ tenisayu4g@gmail.com

⁴ ichwan.musa71@gmail.com

⁵ ikhwan.maulana@unm.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Work Environment and Work Motivation on Commitment at PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. The population in this study were all permanent employees at PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru as many as 155. Sampling in this study used a sample calculation with the Slovin formula where after going through the calculations a total sample of 61 employees was taken with a quantitative research type. Sources of data used are primary data and secondary data obtained by using a questionnaire distribution technique. The results of the SPSS model research show that there is a positive influence between the Physical Work Environment variable on Employee Commitment; there is a positive influence between the Non-Physical Work Environment variable on the Employee Commitment variable; there is a positive influence between the variable Work Motivation on the Employee Commitment variable. Based on this description, the physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect because a good work environment can increase employee commitment. Work motivation has a positive and significant effect on Employee Commitment because its influence can help the growth and development of employee commitment.

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Employee Commitment.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru sebanyak 155. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan perhitungan sampel dengan formula Slovin di mana setelah melewati perhitungan ditarik jumlah sampel sebanyak 61 orang karyawan dengan jenis penelitian Kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian model SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Karyawan; terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Komitmen Karyawan; terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Komitmen Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut bahwa Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan karena pengaruhnya dapat membantu tumbuh kembang komitmen karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang paling penting untuk menggerakkan suatu perusahaan dan bahkan menjadi penggerak bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena kontribusi karyawan yang diberikan menjadi salah satu unsur keberhasilan perusahaan (Setiawan&Santoso, 2022). Karyawan diharapkan bisa bekerja dengan baik agar perusahaan juga yang akan merasakan dampak positif ini. Perusahaan tidak akan produktif ketika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi. Oleh karena itu tenaga kerja yang profesional dan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan adanya komitmen, maka bisa dikatakan bahwa karyawan menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Organisasi dalam penelitian ini merupakan PT Cogindo Daya Bersama pada unit PLTU Barru. PLTU Barru merupakan pembangkit listrik yang memiliki daya dengan kapasitas 2x50 MW. Aset owner dari PLTU ini yaitu PT PLN (Persero) dan perusahaan pengelola jasa operasi dan pemeliharaan (Operation and Maintenance) adalah PT Indonesia Power didukung oleh PT Cogindo Daya Bersama. PT Cogindo Daya Bersama (CDB) atau disebut juga cogindo berdiri secara resmi pada tanggal 15 April 1998 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Juli 1998. Dalam perkembangannya, Cogindo secara signifikan telah berkontribusi dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan listrik di sejumlah daerah maupun di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan suplay energi secara khusus. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru akan tetapi masih ditemukan adanya presentansi yang fluktuatif.

Sedarmayanti (Panjaitan & Suhardoyo, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang ada di sekitar tempat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, baik lingkungan kerja secara langsung yang bersentuhan dengan karyawan maupun hal-hal lain yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Panjaitan & Suhardoyo, 2020:30).

Aspek lain yang perlu diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi juga diyakini dapat meningkatkan rasa komitmen karena dengan memberikan motivasi kepada karyawan berarti akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang secara langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang bersangkutan (Apriyani, 2019:56). Organisasi harus mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tidak hanya mengharapkan kemauan atau keterampilan karyawan, tetapi yang lebih penting adalah kemauan untuk bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Panggabean (Cahya, 2018:5) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan dan konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksana kegiatan lain (berhenti bekerja). Istijanto (Brahmasari & Sungkono, 2008) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan juga dapat dicerminkan dengan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di perusahaan. Komitmen karyawan tercermin dari perilaku karyawan, seperti selalu hadir saat jam kerja, mau berkorban demi kualitas pekerjaan, produktivitas dan rasa bangga jika mencapai prestasi kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan ataupun tidak, yang dialami oleh organisasinya. Ia akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya

(mungkin lebih), melindungi aset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan dan lain-lain. Memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen akan menambah keunggulan suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti lingkungan sekitar tempat bekerja yang kurang nyaman serta motivasi kerja yang kurang dari atasan maupun rekan kerja mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Tentunya masalah ini dapat berdampak pada tingginya tingkat absensi karyawan. Meningkatnya tingkat absensi karyawan dapat mencerminkan bahwa mereka kurang berkeinginan untuk bekerja dan berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan belum optimalnya komitmen terhadap organisasi. Adanya lingkungan kerja yang lebih baik lagi diiringi dengan motivasi kerja yang diterapkan ke karyawan diharapkan dapat berdampak baik pada peningkatan komitmen karyawan PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru agar mampu meraih tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, di mana data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis dalam bentuk statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dikumpulkan dengan cara metode dokumentasi. Data diperoleh melalui observasi dan situs perusahaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang di tentukan dalam model regresi penelitian. Kriteria pengujian multikoleniaritas dalam penelitian ini adalah diktakan tidak ada Multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau *VIF* ≤ 10 .

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	Lingkungan Kerja Fisik	0,139	0,91	0,188	0,379	2,640
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905	0,416	0,385	0,184	5,433
	Motivasi Kerja	0,533	0,120	0,954	0,124	8,085

Sumber: Data diolah (2023).

Melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing masing variabel independent memiliki VIF $< 10,0$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan komitmen karyawan tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menguji Normalitas dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan

Kolmogrov- Smirnov Test. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signivikasi pada *Kolmogrov-Smirnov Test* lebih dari 5%.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,36121919
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,103
	Negative	-0,106
Test Statistic		0,889
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,409

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil dari Uji Normalitas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,409 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual I pengamat ke pengamat yang lain. Pada penelitian ini akan dilakukan uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Gleser dengan bantuan program SPSS dan juga dengan melihat grafik scatterplot.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,060	1,608		1,903	0,061
	Lingkungan Kerja Fisik	0,072	0,059	0,234	1,206	0,232
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,348	0,271	0,358	1,286	0,203
	Motivasi Kerja	-0,039	0,078	-0,170	-0,499	0,620

Sumber: Data diolah (2023).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikansi > 0,05 dengan rincian Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai Sig. 0,232 > 0,05, lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. 0,203 > 0,05, dan motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,620 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji, yang berarti tidak terdapat korelasi antara besarnya data dengan residualnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,984	2,777		0,715	0,477
	Lingkungan kerja fisik	0,139	0,091	0,188	1,525	0,132
	Lingkungan kerja non fisik	0,781	0,361	0,300	2,166	0,034
	Motivasi kerja	0,408	0,093	0,695	4,403	0,000

$$Y = 1,984 + 0,139 X_1 + 0,781 X_2 + 0,408 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta koefisien α sebesar 1,984, konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, dan Motivasi kerja dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya sebesar 1,984.

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,139 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka komitmen karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar -0,781 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka komitmen karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,781 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,408 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,408 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji F dalam penelitian ini adalah apabila nilai $Sig. \geq \alpha$ dan \leq maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai $Sig. \leq \alpha$ dan \geq , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,501	3	160,167	35,910	0,000 ^a
	Residual	388,371	66	5,884		
	Total	868,871	69			
a. Dependent Variable: Komitmen karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja						

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil pada tabel 4.21 menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 35,910. Nilai tersebut lebih besar dari f_{tabel} ($35,910 > 2,74$). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing masing variabel dengan kriteria uji satu arah (2-Tailed).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Standardized		T	Sig
		Coefficients	Std. Error	Beta		
		B				
1	(Constant)	1,984	2,777		0,715	0,477
	Lingkungan kerja fisik	0,255	0,084	0,188	3,024	0,004
	Lingkungan kerja non fisik	0,781	0,361	0,385	2,166	0,034
	Motivasi kerja	0,408	0,093	0,695	4,403	0,000

Sumber: Data primer diolah (2023).

Pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat keseluruhan yang digunakan oleh penulis yaitu sebesar 0,05 dan derajat kebebasan dengan rumus, ($\alpha = 5\%$). $df = n - k$ ($70 - 4$) menunjukkan nilai sebesar 1,668, adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 1,525 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668 serta nilai Sig. sebesar 0,132. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,024 > 1,668$) dan nilai Sig. sebesar $0,004 < 0,05$ atau dengan kata lain H1 diterima, yang berarti bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.
2. Variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,166 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668 serta nilai Sig. sebesar 0,034. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,166 > 1,668$) dan nilai Sig. $0,034 < 0,05$ atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai t_{hitung} sebesar 4,403 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668 serta nilai Sig. sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,403 > 1,668$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain H3 diterima, yang berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R square.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744 ^a	0,553	0,533	2,426
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi				

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 atau 55,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja sebesar 55% sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,255 (bernilai Positif) dan t_{hitung} sebesar 3,024 > 1,668 (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar 0,004 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh Positif terhadap komitmen karyawan (Y), sehingga H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hardianto & Achmad (2022). Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan membuat komitmen karyawan akan semakin kuat. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penentu untuk menciptakan komitmen yang baik bagi seorang karyawan. Jika faktor ini hilang, maka karyawan tidak lagi merasa nyaman dan tidak fokus pada pekerjaan mereka.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,781 (bernilai Positif) dan t_{hitung} sebesar 3,024 > 1,668 (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar 0,034 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh Positif terhadap komitmen karyawan (Y), sehingga H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Devi (2013). Berdasarkan hasil analisis menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Karena untuk meningkatkan komitmen dibutuhkan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja. Adanya hubungan antar kerja yang baik, maka akan membuat para karyawan nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,408 (bernilai Positif) dan t_{hitung} sebesar 4,403 > 1,668 (t_{tabel}) serta nilai Sig. sebesar 0,034 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh Positif terhadap komitmen karyawan (Y), sehingga H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Putri (2014), dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 35,910. Nilai tersebut lebih besar dari f_{tabel} (35,910 > 2,74) Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen

karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

SIMPULAN

Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan memberikan kenyamanan kepada karyawan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru memiliki persepsi yang positif mengenai lingkungan kerja fisik pada tempat mereka bekerja, hal ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja yang diukur melalui kenyamanan ruangan, karyawan mempunyai ruangan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja, serta fasilitas di dalam ruangan sesuai dengan harapan dan sangat membantu dalam mengoptimalkan pekerjaan.

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin tingginya dorongan berupa motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat komitmen karyawan. Selain mempertahankan motivasi kerja yang tinggi karyawan juga masih perlu untuk meningkatkan lagi motivasi kerjanya untuk mencapai hasil yang lebih berkualitas.

Pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan yang dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap komitmen karyawan, di mana komitmen karyawan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada disekitar karyawan serta meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. Hal ini diharapkan dapat mendukung tumbuh kembang komitmen karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri Yani, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Internasional Journal of Social Science and Business*, 55-62.
- Brahmasari, I. A., & Sungkono. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Study Pada PT DuPoint Agricultural Products Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 167-200.
- Cahya, K. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *JOM Fisip*, 1-15.
- Hardianto, Efa., & Achmad, Nur. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Mamura Inter Media)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Panjaitan, D., & Suhardoyo. (2020). Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan PT DM Internasional. *Jurnal Rekaman*, 28-37.
- Putri, Fannidia Ifani. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Bali Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1).
- Setiawan, Mikhael Nico., & Santoso, Thomas. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Sistem Sarjana Sejahtera. *Agora*, 10(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12776>