

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penggerak yang menggerakkan dan mengendalikan aktifitas yang ada dalam perusahaan. Unsur manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena praktek manajemen baik secara langsung maupun tidak langsung tidak lepas dari unsur manusia. Menurut Sitorus, S. A *et.al* (2022) Perusahaan dalam menjalankan segala bentuk usahanya sudah barang tentu membutuhkan keterlibatan sumber daya yang ada di perusahaan, dimana sumber daya yang ada merupakan pendorong bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan operasional perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh laba yang maksimal.

Peran penting sumber daya manusia terwujud dalam pelaksanaan kegiatan pembuatan strategi organisasi, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kerja dan monitoring jalannya usaha untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan organisasi, kunci yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategis perusahaan. Alasan lainnya adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang tidak hanya sebagai proses pengelolaan manusia secara tradisional namun harus dilakukan proses pengelolaan secara strategik dan memandangnya sebagai asset berharga yang perlu dikembangkan. Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya lingkungan kerja dan komitmen setiap karyawan yang mendukung untuk bekerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Hal ini tambah lagi dengan perkembangan era teknologi yang mengakibatkan pegawai harus bisa beradaptasi dengan lingkungan baru.

Prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui atau membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan,

sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan objektif.

Berikut rekapitulasi penilaian prestasi kerja karyawan:

Tabel. 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Kriteria Penilaian Prestasi kerja	Tingkat Keberhasilan Pekerja	Tingkat kegagalan Pekerja
Pengetahuan dan keterampilan	75%	25%
Tanggung jawab	75%	25%
Usaha atau kegiatan	70%	30%
Mutu kerja	75%	25%
Hasil Kerja	75%	25%
Kualitas Kerja	80%	20%

Sumber : PT Astra Internasional Daihatsu Medan Johor 2022

Dengan melihat tabel 1.1 terbukti bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2022 dimana pengetahuan dan keterampilan karyawan hanya tercapai 75% dari standar penilaian 100%, tanggung jawab dalam pekerjaan 75% dari standar penilaian 100%, usaha atau kegiatan 70% dari standar penilaian 100%, mutu kerja 75% dari standar penilaian 100%, hasil kerja 75% dari standar penilaian 100% dan kualitas kerja 80% dari standar 100%. Dengan demikian pada PT. Astra International Daihatsu Medan Johor mengalami penurunan prestasi kerja karyawan.

Adapun yang menjadi fenomena pada divisi marketing di PT. Astra International Daihatsu Medan Johor yang diidentifikasi oleh penulis sebagai penurunan prestasi kerja. Kondisi tersebut terlihat pada bagian pemasaran yang tidak mendapat pelanggan atau tidak sesuai target. Namun kondisi yang sebaliknya terjadi ketika telah mencapai target, para karyawan terlihat sangat lepas, merdeka dan sangat bergembira. Hal tersebut terjadi salah satunya disebabkan karena memiliki jumlah beban kerja yang cukup berat.

Berikut target penjualan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penjualan di Tahun 2018-2021 (Bagian Divisi Marketing)

Tahun	Target Penjualan Karyawan	Realisasi penjualan tiap bulan	Persentase (%)
2018	57 unit	20 unit	35,08%
2019	68 unit	37 unit	54,4%
2020	74 unit	52 unit	70,27%
2021	82 unit	65 unit	79,26%

Sumber : PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui pada divisi marketing jika target penjualan yang harus didapatkan oleh karyawan terlalu tinggi jika dibandingkan dengan kenyataan di lapangan. Ketika tahun 2018 rata-rata karyawan mendapatkan 20 konsumen perbulan sedangkan target penjualan sebesar 57. Pada tahun berikutnya adalah 37 sedangkan target penjualan adalah 68 dan kenaikan ini terjadi terus setiap tahunnya. Jumlah beban kerja karyawan yang tinggi dan semakin bertambah mengakibatkan setiap karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Astara Internasional Daihatsu Medan Johor adalah **lingkungan kerja fisik**. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2018:66). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan observasi, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja fisik di PT. Astra Internasional Daihatsu cabang Medan Johor yang diidentifikasi oleh penulis sebagai penurunan prestasi kerja. Penulis melihat bahwa kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih, ruang kerja yang

masih belum kondusif serta tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik dan ruangan yang panas karena beberapa ruangan tidak menggunakan AC. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Selain itu di kantor masih terdapat karyawan tidak berhubungan dengan baik antara karyawan dan karyawan lainnya. Terjadinya hubungan yang tidak baik antara karyawan di karenakan sering terjadinya konflik antara karyawan, perbedaan pendapat antara karyawan yang mengakibatkan hubungan karyawan tidak baik dengan karyawan lainnya. Dan hal ini dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu faktor lain yang harus diperhatikan adalah komitmen organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian yang dilakukan Asnaw (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Hanggoro (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Astara Internasional Daihatsu Medan Johor adalah **komitmen organisasi**. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut Busro (2018: 71). Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan (Suryama, 2016).

Berdasarkan wawancara dengan Pak Robin selaku sales executive masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki

(*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh PT. Astara Internasional Daihatsu Medan Johor karyawan tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan di perusahaan sehingga komitmen organisasi dalam bekerja semakin tinggi karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun prestasi karyawan menjadi berkurang.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Udayana (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Ratriati (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian di PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor, dengan dasar pertimbangan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan komitmen organisasi yang mempunyai tingkat dedikasi yang tinggi mempunyai dampak positif bagi keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan prestasi

perusahaan. Dimana apabila penilaian prestasi kerja dapat berjalan dengan baik di suatu perusahaan atau organisasi, karyawan akan dengan antusiasnya termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dan memang pada dasarnya adanya proses penilaian prestasi kerja di PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor berjalan dengan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diketahui oleh semua karyawan.

Penelitian yang dilakukan Asnaw (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Hanggoro (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Udayana (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Ratriati (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan Fikriah Saleh (2019) Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Medan Johor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor ?
2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor ?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap Hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perusahaan dagang sebagai salah satu bisnis yang bergerak dibidang automotive serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan Komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan penerapan teori yang telah di dapatkan dibangku kuliah serta Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

2. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

3. Bagi PT. Astra internasional daihatsu Medan Johor.

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan komitmen organisasi, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis PT. Astra internasional daihatsu Medan Johor.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Variabel

2.1.1 Prestasi Kerja

Menurut Arif *et.al* (2020) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upayah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:67)

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas. Kerja Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Kerja sama. Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Inisiatif. Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya (Afandi, 2018:65)

Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) lingkungan kerja fisik termasuk hal yang penting karena merupakan penentu dari tingkat kesehatan karyawan, kinerja,

kepuasan kerja dan hubungan sosial. Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015: 151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Sedarmayanti (2013:134) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014:3) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin dalam Hendri 2012:4).

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:3) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada tempat kerja, baik dalam bentuk fisik dan non fisik dengan indikator hubungan karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja, suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

4. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja Satria (2021).

2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan pada diri karyawan mengenai tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk perusahaan (Aisyah, 2020). Komitmen juga merupakan kemauan karyawan untuk menyelaraskan antara perilaku pribadinya dengan kepentingan dan tujuan dari perusahaan. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan, seperti jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan dan akan mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut(Sulistyawati, 2018).

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016; 246) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa :

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 - (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - (b) loyalitas terhadap organisasi, dan
 - (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :
 - (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 - (a) kemauan bekerja dan
 - (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Uji t dan Uji F
1	Toni Dwi Hanggoro (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Wonojati Wijoyo Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja(X) secara pasrial atau simultanberpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) .
2	M. Asnaw (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan sudah tergolong baik dengan ratarata nilai sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi penerangan, temperatur, tingkat kebisingan dan pencemaran udara di lingkungan kerja sudah tergolong baik, sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan yang baik oleh setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik oleh setiap karyawan pada perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, dimana 57 % lingkungan kerja berpengaruh positif

			terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Komang Joni Udayana(2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja	Hasil penelitian ini menunjukkan; (1) afektif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (2) continuance berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) normatif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) afektif, continuance, dan normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi yang diperoleh 0,554, hal ini berarti besar proporsi pengaruh pengaruh, ketergantungan, dan normatif terhadap prestasi kerja adalah 55,4 %.
4	Putri Amanda Patrhti (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kusuma Hadi Santosa, Karanganyar)	Hasil penelitian menghasilkan Dimana Y merupakan prestasi kerja, X1 merupakan komitmen organisasi, X2 merupakan motivasi, X3 merupakan pengalaman kerja, ketiga konstanta variabel masing-masing adalah positif sehingga dikatakan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Uji t penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja. Hasil uji F dapat dianalisis bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai

			<p>F hitung sebesar 78.059 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Uji terakhir penelitian adalah uji determinasi dengan nilai R2 sebesar 0,715 berarti variabel bebas memiliki kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 71,5%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.</p>
5	Fikriah Saleh (2019)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung= 16,410 lebih besar dari padattabel= 1,984 pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ (ttabel = 2,626) hal ini berarti bahwa pengaruh antara lingkungan organisasi(X1) dengan prestasi kerja(Y) adalah sangat signifikan dan thitung sebesar 8,134 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,984 pada derajat kebebasan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ maupun taraf nyata $\alpha = 0,01$ (ttabel sebesar 2,626) hal ini berarti bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X2) dengan prestasi kerja (Y) adalah sangat signifikan.</p>

2.3 Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

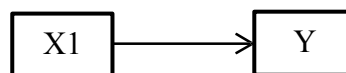
Prestasi kerja dapat terbentuk dan berkembang dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhinya. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu iklim yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan atau kerjasama di antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, serta pekerjaan yang dihadapi merupakan sebagian kondisi lingkungan yang akan mampu mendukung terhadap motivasi kerja seseorang, dengan motivasi itulah prestasi kerja seseorang akan berkembang dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan disekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan tenaga kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi, karena lingkungan kerja bukan hanya sekedar semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi lingkungan kerja dengan suasana nyaman, misalnya seperti musik, kebersihan dll cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka sangat berpengaruh pula terhadap prestasi apabila kinerja meningkat.

Penelitian yang dilakukan Hanggoro (2014) dan Asnaw (2020) Hasil menyatakan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Dengan demikian maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

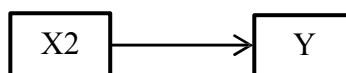
H1 = lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.



2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen Organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kesukarelaan prestasi kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian Komang Joni Udayana (2015) hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Dengan demikian maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H2 = komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.



2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

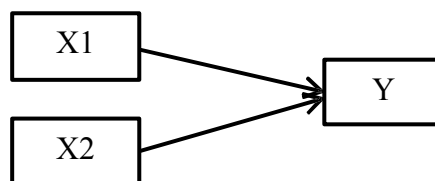
Faktor lingkungan kerja fisik apabila semakin mendapat dukungan dan pemenuhan, akan memacu karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Semakin baik lingkungan kerja, akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kantor PT Astra Internasional Daihatsu Medan Johor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya, karyawan sebagian besar bersikap positif terhadap lingkungan

kerja saat ini, sehingga bisa memacu semangat karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, hal ini akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, prestasi karyawan akan semakin tinggi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang semakin tinggi, menunjukkan adanya iktikad dan keterlibatan yang semakin kuat untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan akan berupaya memberikan hasil kerja terbaik demi kesuksesan organisasi. Dalam kenyataannya, peningkatan prestasi kerja karyawan Astra Internasional Daihatsu Medan Johor dapat diwujudkan melalui peningkatan komitmen organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan, pimpinan memperhatikan pentingnya keadilan perlakuan organisasi terhadap karyawan seperti penilaian kinerja yang objektif, keadilan kompensasi, memberikan kepercayaan dalam pekerjaan, memberikan pelatihan dan peluang pengembangan diri.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Fikriah Saleh (2019) Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H1 = Lingkungan kerja fisik komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.



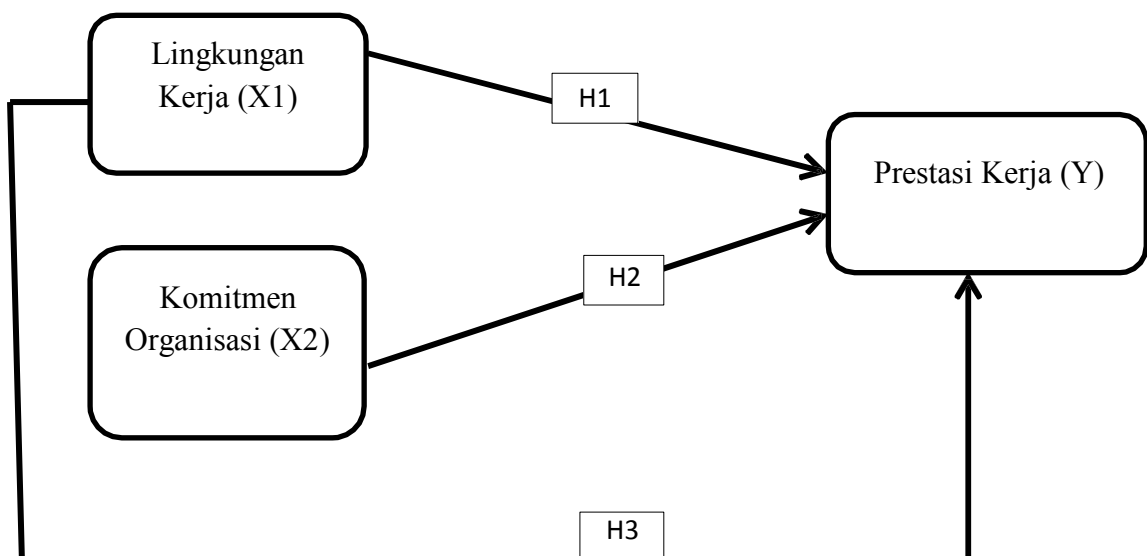
2.3.4 Kerangka Teoritis

Sebagaimana pada penelitian terdahulu (Tabel 2.1) sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang lain menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu (Tabel 2.1) juga menyebutkan sejumlah penelitian yang memberikan

kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh kepada prestasi kerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut, penulis mendapatkan gap yang akan menjadi dasar untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut. Berdasarkan penjelasan tersebut timbul adanya dugaan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian pendahuluan serta tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual yang mengacu pada beberapa konsep yang telah disampaikan oleh beberapa peneliti terdahulu. Kerangka konseptual yang menguraikan mengenai beberapa faktor sumber daya organisasi instansi yang meliputi variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi, pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan . Pada gambar berikut ditunjukkan kerangka konseptual penelitian :



Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.5 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sudjana (2015) adalah asumsi (dugaan) sementara terhadap suatu hal yang dibuat. Umumnya asumsi ini dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang dibutuhkan konfirmasi atau pengecekan.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor
- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor
- c. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif . Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugyono, 2018:13). Metode Kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.15, Suka Maju, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20465. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini akan dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Oktober 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yang digunakan adalah Karyawan dari PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor yang berjumlah 40 orang yang statusnya permanen.

3.3.2 Sampel

Sugiono (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non Probability Sampling, dengan teknik Sampling Jenuh atau Sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel

dalam penelitian ini yaitu peneliti mengambil jabatan sales *man/girl*, teknisi dan *customer service* menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan permanen.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Jenis teknik sampling non probability yang digunakan peneliti adalah *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh). Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini biasa digunakan jika populasinya relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

3.4.2 Sumber Data

Data terdiri dari:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang penulis peroleh langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden mengenai pengaruh positif lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan .

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya berupa dokumen atau publikasi seperti dari buku, laporan, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah angket (kuesioner):

1. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.
2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.
3. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara cermat dan secara langsung ke lokasi penelitian PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

Tabel 3.2
Skala likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sudah merupakan ketentuan umum bilamana pemecahan suatu masalah diperlukan suatu landasan. Hal ini diperlukan agar didalam pembahasannya tersebut mempunyai arah yang pasti dalam penyelesaiannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan variabel bebas yaitu prestasi kerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model tabel agar mudah dipahami sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari hari Rahmawati, dkk (2020:7).	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang	Skala likert

			<p>jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.</p> <p>2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.</p> <p>3. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.</p> <p>4. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa</p>	
--	--	--	--	--

			<p>ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>5. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Edia Satria, 2021).</p>	
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah kuatnya pengakuan dan keterlibahan individu dalam organisasi tertentu atau	1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.	Skala likert

		sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Ria Mardiana Yusuf, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. 3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya. 	
3	Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 2. Kualitas Kerja Mutu. dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, 	Skala likert

		norma dan etika yang berlaku (Arif <i>et.al</i> : 2020)	kebersihan hasil kerja. 3. Kerja Sama. Kemampuan seorang karyaan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. 4. Inisiatif. tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.	
--	--	---	---	--

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2023)

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Uji Validitas dilakukan di PT. Astra Internasional Daihatsu SM Raja.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal.

Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Cara lain untuk

menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan Normal Probability Plot, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Alat uji yang dipakai adalah *scatterplot*.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2017: 269) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai yang dilakukan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 maka mengidentifikasi adalah multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang

menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Menurut Sugiyono (2017: 275) persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefesien Regresi
X ₁	= Lingkungan Kerja Fisik
X ₂	= Komitmen Organisasi
e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t test digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual atau parsial menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan

komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja kembali sebagai variabel terikatnya.

a. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

H0 : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

H1 : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

b. Komitmen Organisasi (X2)

H0 : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

H0 : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

Prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Medan Johor

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

3.11 Uji Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikatnya Ketentuannya:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y)

$H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y)
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau menerangkan variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai dari R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan jika nilai R^2 semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin baik.